



علاقات العمل الجماعية

المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية
منازعات العمل الجماعية

(الإضراب، الإغلاق، التحكيم، الوساطة، المفاوضة)

في ضوء قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

دكتور

مصطفى أحمد أبو عمرو

كلية الحقوق، جامعة طنطا

دكتوراه في القانون الخاص من جامعة نانت
بفرنسا

٢٠٠٥



دار الجامعة الجديدة للنشر

٣٨ شارع مولير - الأزقة - الاسكندرية ت - ٩٩ ٤٨٦٨٠

منتدى سور الأزبكية

WWW.BOOKS4ALL.NET

علاقات العمل الجماعية

المفاوضات الجماعية. النقابات العمالية. اتفاقية العمل الجماعية
منازعات العمل الجماعية
(الإضراب. الإغلاق. التحكيم. الوساطة. المفاوضة)
في ضوء قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

دكتور

مصطفى أحمد أبو عمرو

كلية الحقوق. جامعة طنطا
دكتوراه في القانون الخاص من جامعة فانت
بفرنسا

٢٠٠٥



دار الجامعة الجديدة للنشر

٢٨ شارع سريبر - الأزمنة - الاسكندرية ت ٩٩٠ ١٨٦٨

محتويات الكتاب

| الصفحة | الموضوع |
|--------|---|
| ٩ | تمهيد |
| ١١ | الباب التمهيدي : |
| | المفاوضة الجماعية وأثرها على علاقات العمل الجماعية |
| ١٣ | الفصل الأول : |
| | تعريف المفاوضة الجماعية وخصائصها |
| ٢٣ | الفصل الثاني : |
| | شروط اللجوء للمفاوضة الجماعية |
| ٢٧ | الفصل الثالث : |
| | دور الدولة في المفاوضة الجماعية |
| ٣٥ | الباب الأول : |
| | النقابات العمالية |
| ٣٩ | الفصل الأول : |
| | ماهية النقابة وتدرجها وأهدافها |
| ٤٣ | المبحث الأول : المقصود بالنقابة العمالية |
| ٤٧ | المبحث الثاني : طبيعة الشخصية القانونية للنقابة ونتائجها |
| ٥٩ | المبحث الثالث : التمييز بين النقابات العمالية والتنظيمات المشابهة |
| ٦٧ | المبحث الرابع : وظائف النقابة العمالية |

٨٣ الفصل الثاني :

تكوين للنقابة العمالية وحلها

٨٧ المبحث الأول : البنين النقابي ومدى حرية الانضمام للنقابة

١١٥ المبحث الثاني : للشروط الموضوعية والشكلية لتأسيس للنقابة
العمالية

١٣١ المبحث الثالث : حل للنقابة

١٣٥ المبحث الرابع : علاقة النقابة بالأعضاء

١٤٣ الفصل الثالث :

مالية المنظمات النقابية العمالية

١٤٣ المبحث الأول : الموارد المالية للمنظمات النقابية العمالية

١٥١ المبحث الثاني : أوجه اتفاق أموال المنظمات النقابية

١٥٧ المبحث الثالث : الرقابة على ميزانية المنظمات النقابية

١٦٣ المبحث الرابع : المميزات والاعفاءات التي تتمتع بها المنظمات
النقابية

١٦٩ الباب الثاني :

اتفاقيات العمل الجماعية

١٧٣ الفصل الأول :

تعريف لاتفاقية العمل الجماعية وبيان طبيعتها القانونية

١٧٩ المبحث الأول : تعريف لاتفاقية العمل الجماعية وخصائصها
وتمييزها،

١٨٩ المبحث الثاني : الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية

٢٠٣ الفصل الثاني :

القواعد للموضوعية لاتفاقية العمل الجماعية

٢٠٧ المبحث الأول : أطراف لاتفاقية الجماعية

| | |
|-----|--|
| ٢١٣ | المبحث الثاني : موضوع اتفاقية العمل الجماعية |
| ٢١٧ | المبحث الثالث : مدة الاتفاقية الجماعية |
| ٢٣١ | الفصل الثالث : |
| | للقواعد الشكلية للاتفاقية الجماعية |
| ٢٢٥ | المبحث الأول : الكتابة |
| ٢٢٩ | المبحث الثاني : مراجعة اتفاقية العمال الجماعية وقيدتها |
| ٢٢٣ | الفصل الرابع : |
| | أثار اتفاقية العمل الجماعية |
| ٢٣٧ | المبحث الأول : الآثار العقدية لاتفاقية العمل الجماعية |
| ٢٤٥ | المبحث الثاني : الآثار اللاتحجية لاتفاقية العمل الجماعية |
| ٢٥٣ | المبحث الثالث : جزاء الإخلاء بأحكام الاتفاقية الجماعية |
| ٢٥٩ | الفصل الخامس : انقضاء اتفاقية العمل الجماعية |
| ٢٦٣ | المبحث الأول : أسباب الإنهاء العادى |
| ٢٦٧ | المبحث الثاني : الإنهاء العرضى لاتفاقية العمل الجماعية |
| ٢٧١ | المبحث الثالث : أثار انتهاء اتفاقية العمل الجماعية |
| ٢٧٥ | الباب الثالث : |
| | منازعات العمل الجماعية |
| ٢٨١ | الفصل الأول : |
| | مفهوم منازعات العمل الجماعية |
| ٢٨٥ | المبحث الأول : ارتباط المنازعة بالعمل |
| ٢٨٩ | المبحث الثاني : كون المنازعة جماعية |
| ٢٩٥ | الفصل الثانى : |
| | لوسائل التسليمة لفض منازعات العمل الجماعية |

| | |
|-----|---|
| ٢٩٩ | المبحث الأول : المفاوضة الجماعية |
| ٣٠٩ | المبحث الثانى : الوساطة |
| ٣١٧ | المبحث الثالث : التحكيم فى منازعات العمل الجماعية |
| ٣٣١ | الفصل الثالث : |
| | الوسائل غير السلمية |
| ٣٣٥ | المبحث الأول : الاضراب |
| ٣٨٨ | المبحث الثانى : الاغلاق |
| | الملاحق |

بسم الله الرحمن الرحيم

تمهيد :

تَحظى علاقات العمل للفردية والجماعية باهتمام الفقه والقضاء والتشريع نظر لارتباطها بقطاع عريض من أبناء المجتمع. على أن علاقات العمل الجماعية يجب أن تحظى بعناية خاصة حيث أنها تلقى بظلالها على علاقات العمل الفردية إذ تؤدي لدعم الموقف التفاوضي للعمال عند إبرام عقود العمل الفردية. و يبين لنا ذلك إذا سلمنا بأن تعاقد العمال على العمل خاصة في ظل الأزمات الاقتصادية عامة وأزمة البطالة بصفة خاصة يجعلهم فريسة ضعيفة بين أنياب أصحاب العمال مما يمكن هؤلاء من فرض شروط غير عادلة ويضطر العمال لقبولها بسبب موقفهم الاقتصادي والقانوني الضعيف. و من ناحية أخرى فإن عدم إيجاد وسائل سريعة و عادلة لفض منازعات العمل الجماعية من شأنه أن يثير الاضطراب في علاقات العمل الفردية ويهدد أمن و استقرار المنشأة بل والمجتمع كله. وقد تفهم المشرع المصري كل تلك المخاطر لذلك حرص على إيجاد تنظيم لعلاقات العمل الجماعية يضمن قدر من التوازن بين طرفي علاقة العمل بحيث لا يجعل من العمال دائما الطرف الضعيف الذي تملى عليه الشروط في حين يقتصر دورهم على قبولها دون مناقشة أو اعتراض. وقد تمثلت آخر المحاولات التشريعية في مصر في مجال علاقات العمل بصفة عامة والعلاقات الجماعية بصفة خاصة في صدور قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والذي حاولت مصر من خلاله التوافق مع الاتفاقيات الدولية في مجال تنظيم علاقات العمل. وللتعرف على أحكام علاقات العمل الجماعية رأينا تقسيم هذه الدراسة إلى باب تمهيدي نبين من خلاله أحكام المفاوضة الجماعية التي تعد المدخل الحقيقي لعلاقات العمل الجماعية ثم اتبعنا ذلك بأبواب ثلاث خصصنا

أولهما لبيان أحكام النقابات العمالية التي تقوم بالدفاع عن مصالح العمال وحقوقهم وتتولى إبرام اتفاقيات العمل الجماعية والتفاوض نيابة عن العمال. وقد كان الباب الثاني من هذه الدراسة محلاً لبيان الأحكام القانونية لاتفاقية العمل الجماعية في حين كرسنا الباب الثالث و الأخير للتعرف على منازعات العمل الجماعية ووسائل فضها. وعلى ذلك ينقسم هذا المصنف لما يلي :

الباب التمهيدي: المفاوضات الجماعية وأثرها على علاقات العمل الجماعية.

الباب الأول : النقابات العمالية

الباب الثاني : اتفاقية العمل الجماعية

الباب الثالث : منازعات العمل الجماعية

الباب التمهيدي

المفاوضة الجماعية وأثرها على علاقات العمل

للمفاوضة الجماعية أهمية بالغة في مجال علاقات العمل الجماعية حيث يؤدي نجاحها لاستقرار هذه العلاقات وبالتالي استقرار المجتمع وتحقيق الأمن والسلام الاجتماعي. ونتيجة لتلك الأهمية التي تحظى بها المفاوضة الجماعية فإن الدول والمنظمات الدولية قد اهتمت بتنظيمها ووضع القواعد التي تضمن نجاحها. وعلى الصعيد الوطني فإن الاهتمام بالمفاوضة الجماعية قد ارتبط بوجود الطبقة العاملة لأن المفاوضة الجماعية ترتبط بالعمال كجماعات وليس كأفراد^(١).

وقد كانت فكرة المفاوضة الجماعية موجودة فعلاً منذ إضراب عمال السجائر في عام ١٨٩٩م ثم بدأت فكرة المفاوضة والنقابات والمنازعات الجماعية تتبلور حيث أنها جميعاً أفكار مرتبطة ارتباطاً وثيقاً. وقد ترتب على إضراب عمال السجائر أيضاً وجود مقدمات التنظيم النقابي حيث ولدت جمعية لفاقي السجائر في عام ١٨٩٩م ثم تلاها بعد ذلك جمعيات أخرى.

ونتيجة لنجاح الإضراب السابق حاولت الحكومة إضعاف التنظيمات العمالية والعمل على عدم نجاح الإضرابات الجديدة كما بدأت تتدخل في علاقات العمل الجماعية إلا أن تدخلها كان لصالح أصحاب العمال وضد مصالح وحقوق العمال-الذين كان أغلبهم من الأجانب. وقد تجلت مظاهر هذا التدخل بمناسبة إضراب عمال الترام في عام ١٩٠٨ حيث تدخلت قوات الشرطة لقمع العمال وتم جرهم بالحبال من أمام مخازن الشركة ببولاك وتم

(١) د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم: المفاوضة الجماعية في قانون العمل - دار النهضة العربية ٢٠٠٢ - ص ١٠٦.

القبض على عدد كبير منهم ومحاكمتهم. على أن إصرار العمال على تحقيق مطالبهم أجبر شركة الترام على الدخول معهم في مفاوضات جماعية وذلك تحت ضغط الخسائر المرهقة التي نتجت عن الإضراب عن العمل فتم إبرام اتفاق عمل جماعي في ١٩١١/٧/٢٥.

ويعتبر صدور القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ الخاص باتفاق العمل المشترك خطوة إيجابية تدل على الاهتمام بالمفاوضة الجماعية وظهور ثمارها حيث أن المفاوضات الجماعية هي خطوة سابقة عادة لاتفاقات العمل الجماعية. وفي مرحلة لاحقة صدر قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والذي لم يتولى تنظيم المفاوضات الجماعية وذلك بسبب الظروف الاقتصادية والأيدلوجية السائدة في فترة صدوره.

وبصدور قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وما واكبه وتلاه من مستجدات اقتصادية واجتماعية بدأ المشرع ينظم المفاوضات الجماعية^(١)، وإن كان لم يصل إلى الدرجة التي تليق بالمفاوضة ودورها في علاقات العمل. وقد وصل التطور التشريعي لمرحلته الأخيرة بصدور القانون الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والذي خصص المواد من ١٤٦ إلى ١٦٧ لتنظيم أحكام المفاوضات الجماعية. وقد عرفت المادة ١٤٦ المفاوضات الجماعية بأنها "الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمة النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل :

أ- تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام.

ب- التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة.

ج- تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال".

وينقسم هذا الباب التمهيدي إلى الفصول الثلاثة التالية :

(١) - راجع المادتين ٩٤، ٩٥ من هذا القانون.

الفصل الأول : تعريف المفاوضة الجماعية وخصائصها

الفصل الثاني : شروط اللجوء للمفاوضة الجماعية

الفصل الثالث : دور الدولة في المفاوضة الجماعية

الفصل الأول

تعريف المفاوضة الجماعية وخصائصها

ينقسم هذا الفصل إلى المبحثين التاليين:

المبحث الأول

تعريف المفاوضة الجماعية

للتعرف على الأحكام الخاصة بالمفاوضة الجماعية فإنه يلزم تعريفها. وسوف نحاول فيما يلي بيان موقف الفقه والتشريع من خلال المطلبين التاليين:
المطلب الأول : المفهوم الفقهي للمفاوضة الجماعية.
المطلب الثاني : المفهوم التشريعي للمفاوضة الجماعية.

المطلب الأول

المفهوم الفقهي للمفاوضة الجماعية

لم يتفق الفقه على تعريف واحد للمفاوضة الجماعية بل تعددت التعريفات وذلك بسبب تنوع زوايا النظر للمفاوضة وسنعرض فيما يلي لبعض هذه التعريفات وموقف الفقه منها:
التعريف الأول: ذهب جانب من الفقه^(١) إلى أن المفاوضة الجماعية هي عبارة عن المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من

(١) د/عبد السلام عياد : المفاوضة الجماعية - مطبوعات الجامعة العمالية - القاهرة
- ١٩٩٢ - ص ٢٤.

أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جانب وبين منظمة عمالية أو أكثر من جانب آخر بهدف للتوصل إلى اتفاق يتضمن تحديد وتنظيم علاقات العمل وشروطه.

وينتقد الفقه هذا التعريف على أساس أنه لم يبين الطبيعة القانونية للمفاوضة وما إذا كانت حقاً لأطراف علاقات العمل أم مجرد وسيلة لحل منازعاتهم الجماعية. كما أنه لم يحدد أشكال المفاوضة ومستوياتها وإطارها القانوني^(١).

التعريف الثاني : ويعرف جانب آخر من الفقه^(٢) المفاوضة الجماعية بأنها حق ثابت يتم بين طرفي علاقة العمل على مستويات عدة بهدف استقرار العلاقات وحل المنازعات بوضع قواعد بشروط وظروف العمل تستمد قوتها الإلزامية من موافقة الأطراف عليها واتخاذ الإجراءات القانونية لذلك. ورغم ما لهذا التعريف من جوانب إيجابية إلا أنه يؤخذ عليه أنه يعتبر للمفاوضة الجماعية حقاً بينما هي وسيلة. وعلى فرض أنها حق فإن هذا التعريف لم يحدد لنا أشخاص هذا الحق وكيفية حمايته ووسائل تلك الحماية.

ويضاف إلى ذلك أن وصف المفاوضة بأنها حق يعني إمكانية رفض أحد طرفي علاقة العمل الدخول فيها وهو ما يتعارض مع النصوص التشريعية التي تجعل هذا الدخول إجبارياً وليس متوقف على إرادة الأطراف. وبجانب ما سبق فإن هذا التعريف قد أغفل أهم خصائص المفاوضة وهي خاصية الجماعية.

(١) د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم : المرجع السابق - ص ١٩.
(٢) د/ محمد عبد الله نصار : المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية - منظمة العمل العربية القاهرة ١٩٩٦ - ص ٥٤.

التعريف الثالث : ويرى بعض الفقه ^(١) أن المفاوضة الجماعية هي المساومة بين صاحب العمل - أو من يمثله - وبين العمال أو من يمثلهم بقصد الوصول إلى حل نزاع قائم بينهم يتعلق بشروط العمل. ورغم تميز هذا التعريف وإيجازه وبيانه لأطراف المفاوضة وهدفها إلا أنه أغفل هدفاً هاماً ما من هذه الأهداف وهو التوصل إلى اتفاقية عمل جماعية إذ لا يلزم دائماً لوجود المفاوضة الجماعية أن يكون هناك نزاعاً قائماً بين طرفي علاقة العمل. وبالإضافة لما ذكر فإن هذا التعريف لم يبين إطار المفاوضة ولا مستوياتها المختلفة أو أشكالها ^(٢).

-التعريف الرابع : ويعرف جانب من الفقه ^(٣) للمفاوضة الجماعية بأنها وسيلة ودية ومباشرة لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته بقصد التوصل إلى اتفاقية عمل جماعية أو تعديلها أو الانضمام إليها. تمارس من خلال المناقشات والحوارات والاتصالات التي تجري بين العمل أو ممثليهم من جهة وأصحاب الأعمال أو ممثليهم من جهة أخرى بصورة جماعية. وعلى مستويات متعددة وفقاً للإطار القانوني المنظم لها لئلا كان مصدر هذا الإطار سواء أكان مصدرة التشريع أم اتفاق الأطراف المعنية أم العرف. ويبرر القائل بهذا التعريف الإسهاب والإطالة بأن التفاصيل التي تضمنها التعريف لازمه لتحديد ماهية المفاوضة الجماعية.

ومع تقديرنا لهذا التعريف وللقائل به فإننا لا نرى ضرورة لكل هذه التفاصيل إذ كلما كان التعريف موجزاً وشاملاً كان أفضل ولذا فلا ضرورة لبيان أهداف المفاوضة بهذا القدر من التفصيل كما أن مصدر الإطار القانوني للمفاوضة هو أمر معروف فرضاً ولا يحتاج لبيان.

(١) د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل: التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقاً للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي - مجلة الحقوق - السنة ١٨ - العدد ٣ - سبتمبر ١٩٩٤ - ص ٩٨.

(٢) د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم - المرجع السابق - ص ٢٣.

(٣) د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم - المرجع السابق - ص ٢٤.

ويؤخذ على هذا التعريف أنه رغم اهتمامه ببيان أهداف المفاوضة بصورة تفصيلية أغفل دوراً جوهرياً لها وهو فض منازعات العمل الجماعية حيث أنها تمثل وسيلة سلمية لحل هذه النزاعات بما يضمن الحفاظ على الود والثقة بين طرفي علاقة العمل. ومما سبق يمكننا تعريف للمفاوضة الجماعية بأنها وسيلة سلمية جماعية ومباشرة تتم بين العمال أو من يمثلهم وأصحاب الأعمال أو من يمثلهم في الإطار الذي رسمه المشرع بهدف حل نزاع قائم بينهم أو التوصل لاتفاقية جماعية تنظم شروط العمل أو ظروفه.

ولا نرى ضرورة للقول بأن المفاوضة يمكن أن تكون لإبرام اتفاقية جماعية جديدة أو تعديل اتفاقية قائمة أو الانضمام إليها لأن هذه التفاصيل تجد مكانها الطبيعي عند شرح التعريف وبيان مضمونه وليس في متن التعريف ذاته حتى لا يصل الأمر إلى حد الإسهاب الذي يفقد للتعريف ذاتيته. كما لا يلزم أيضاً بيان وسيلة المفاوضة و هل هي مناقشة أم حوار - طالما أننا ذكرنا أنها وسيلة سلمية. وقد حاولنا من خلال التعريف أن نركز على أن المفاوضة الجماعية هي وسيلة سلمية كما أنها جماعية تتم في إطار تنظيم قانوني معين وتسعى للوصول لأهداف معروفة بما يحقق في النهاية مصلحة العمل والعمال أيضاً.

المطلب الثاني

المفهوم التشريعي للمفاوضة الجماعية

الواقع أن التعريف الوارد بالمادة ١٤٦ من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يعد أول تعريف تشريعي في مصر للمفاوضة الجماعية حيث تنص هذه المادة على أن " المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات للنقابية العمالية من جهة وبين أصحاب العمال أو منظماتهم، من أجل :

أ- تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام.

ب- التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة.

ج- تسوية المنازعات بين العمل وأصحاب الأعمال".

وإذا كان هذا التعريف يمثل محاولة محمودة من المشرع إلا أنه لا يخلو من أوجه عديدة للنقد نتيجة لما أصابه من عوار وما به من قصور ومن ذلك:

١- أنه يصف المفاوضة الجماعية بأنها الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات العمالية من جهة وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من جهة أخرى وفي هذا خلط واضح بين المفاوضة الجماعية كعملية قانونية ذات آثار خطيرة على علاقات العمل وبين وسائل هذه المفاوضة سواء الحوار أو المناقشات أو حتى غير ذلك.

٢- أن التعريف قد حدد أهداف المفاوضة في ثلاث لا خلاف على الأول والثالث منها أما الهدف الثاني وهو تحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة فإننا نرى أنه لا يمكن تحقيقه إلا من خلال الهدف الأول وهو تحسين شروط وظروف العمل وبالتالي كان يمكن الاكتفاء بالهدف الأول (أ) والثالث (جـ) طالما أن الهدف الثاني يأتي ضمن الهدف الأول ومرتببط به ارتباطاً لزوماً.

٣- أن الفقرة جـ من التعريف تقرر أن من أهداف المفاوضة تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال دون أن توضح أن المقصود هو المنازعات الجماعية أما المنازعات الفردية فهي تحل بالمفاوضة الفردية أو بواسطة القضاء حيث لا خطورة على أطراف العمل من نظرها أمام المحاكم العادية حتى وإن استغرقت بعض الوقت.

المبحث الثاني خصائص المفاوضة الجماعية

تتميز المفاوضة الجماعية بعدة خصائص تجعلها مستقلة عن الأفكار الأخرى المشابهة لها كالتشاور والتعاون أو الوساطة والتحكيم في منازعات العمل الجماعية ولعل أهم هذه السمات هي ما يلي ^(١):

أولاً: وسيلة سلمية : ويقصد بذلك أن المفاوضة الجماعية تتم بوسائل سلمية تسعى لتنظيم شروط العمل وتحسين ظروفه أو العمل على حل نزاع جماعي قائم. وتتمثل الوسائل السلمية للمفاوضة في الحوار والمناقشات أو الاتصالات التي تحافظ على علاقات الود والثقة بين طرفي علاقات العمل وتجنبنا اللجوء للطرق غير السلمية كالإضراب من جانب العمال أو الإغلاق من جانب صاحب العمل.

ثانياً: وسيلة جماعية من ناحية العمال : وهذه الصفة هي التي تميز المفاوضة الجماعية عن المفاوضة الفردية حيث يشمل نطاق المفاوضة الجماعية عدد من العمال تجمعهم مصلحة مهنية مشتركة تتفاوض بشأنها المنظمة العمالية التي تمثلهم. وتجدر الإشارة إلى أن سمة الجماعية مطلوبة في جانب العمال فقط على أساس أنهم إذا دخلوا المفاوضات دون أن تتوب عنهم منظمة قوية قادرة على حماية مصالحهم فإن حقوقهم ستهدر ومطالبهم ستهمل وأصواتهم لن تسمع. ولا يشترط أن يكون العمال أعضاء في نقابة بل يكفي أن يختاروا من يتحدث باسمهم كجماعة عمالية تربطها أهداف ومصالح مهنية مشتركة وهذا هو ما يتفق مع مبدأ الحرية النقابية.

(١) د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم : المرجع السابق - ص ٥٤ وما بعدها.

وفيما يخص جانب أصحاب الأعمال فإن المفاوضة الجماعية يمكن أن تتم بين نقابة عمالية أو أكثر وبين صاحب عمل واحد أو أكثر أو المنظمة التي تمثلهم. ويعني ذلك أن المشرع لم يستلزم صفة الجماعية في جانب أصحاب الأعمال^(١). " وخاصية الجماعية يجب أن تتوفر في جانب العمال منذ بدء المفاوضة إلى نهايتها لأنه شرط ضروري أن يكون العمال جماعة حتى ولو لم يشكلوا نقابة. أما بالنسبة لصاحب العمل فلا يشترط أن تتوفر الجماعية، ومن ثم فهي قد تتوفر في البداية ثم ينسحب بعد بداية المفاوضة بعض أصحاب الأعمال، وقد يحدث العكس إذ تبدأ فردية من جانب صاحب العمل تنتهي جماعية من جانب أصحاب العمال إذا ما اشترك فيها بعد بدايتها أصحاب أعمال آخرون^(٢).

ويختلف الفقه^(٣) حول المعيار الذي تحدد على أساسه صفة الجماعية حيث يأخذ البعض بمعيار عضوي يستلزم كون أحد أطراف المفاوضة هو عبارة عن منظمة أو نقابة عمالية. أما الاتجاه الآخر فإنه يأخذ بمعيار عددي و يستلزم أن يكون عدد العمال الذي يتم تمثيلهم في المفاوضة هم أغلب عمال المنشأة.

ثالثاً وسيلة اختيارية : و يعني ذلك أن اللجوء للمفاوضة الجماعية يتوقف على الإرادة الحرة للأطراف وأن أحد طرفي منازعة العمل الجماعية لا يمكنه إجبار الآخر على الدخول في المفاوضة بل يجب عليه إقناعه بأهميتها حتى يدخل للمفاوضة بحرية واقتناع. ويؤكد الفقه على حق كلا من أطراف المفاوضة في الانسحاب منها بعد بدأها وهو ما يعني اللجوء للطرق غير السلمية بعد ذلك كالإضراب أو الإغلاق.

(١) د/ عبد القادر الطورة : قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية - دراسة مقارنة - رسالة دكتوراه - حقوق القاهرة ١٩٨٨ - ص ١٤٤.

(٢) د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم - الرسالة السابقة - ص ٥٦.

(٣) راجع في ذلك د/ السيد عيد نايل - قانون العمل - المرجع السابق - ص ٦٢٤.

وتختلف التشريعات الوطنية بشأن صفة الاختيارية حيث تذهب بعضها إلى جعل المفاوضة التزاماً على طرفي علاقة العمل ومثال ذلك التشريع الفرنسي وبالنسبة للمشرع المصري فإنه لم يحدد موقفه بدقة حول ما إذا كانت المفاوضة الجماعية إلزامية أم اختيارية.

رابعاً وسيلة مباشرة : من خصائص المفاوضة الجماعية أيضاً أنها وسيلة مباشرة تسعى لتنظيم شروط العمل وظروفه ويقصد بكونها مباشرة أنها تجري بين أطراف المنازعة الجماعية أو الاتفاق الجماعي دون وساطة من طرف ثالث وهي بذلك تختلف عن الوسائل السلمية الأخرى كالوساطة والتحكيم.

وتبدو أهمية هذه الخاصية في أن المواجهة المباشرة بين الأطراف تجعل اقتناع كل منهما بمطالب الآخر ووجهة نظره أمراً ميسوراً. على أنه لا يشترط في كافة الأحوال أن يجلس أطراف المفاوضة في مكان واحد وتقوم بينهما صلة مكانية مباشرة إذا يمكن أن يتم الاتصال بين الأطراف عن طريق وسائل الاتصال الحديثة ما دام ذلك يكفي لتحقيق هدف المفاوضة.

المبحث الثالث

وظائف المفاوضة الجماعية

تهدف المفاوضة الجماعية إلى تنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقته ويتم ذلك إلا من خلال عدة وسائل وهي إبرام اتفاقات العمل الجماعية أو توسيع نطاقها أو تعديلها وتسوية منازعات العمل الجماعية والوقاية منها.

أولاً: إبرام اتفاقية العمل الجماعية وتعديلها:

تؤدي المفاوضة الجماعية دوراً هاماً في مجال إبرام أو تعديل أو توسيع نطاق اتفاقات العمل الجماعية حيث أن هذه الأخيرة تحتاج إلى تقابل إرادة أصحاب الأعمال والعمال وهو ما يتم عن طريق المفاوضة الجماعية. وتبدو أهمية المفاوضة من حيث أن كل طرف في بداية التفاوض يتمسك بالحد الأقصى لمطالبه ولا يسلم الطرف الآخر بهذه المطالب إلا بعد مناقشتها ومحاولة تعديلها لتصل إلى الحد العادل لكلا الطرفين.

وقد بين المشرع المصري دور المفاوضة الجماعية في شأن إبرام وتعديل وتجديد وتوسيع نطاق اتفاقات العمل الجماعية من خلال المواد ١٥١، ١٥٥، ١٥٦ من قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. وتستوجب المادة ١٥١ في هذا الصدد أن "يدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة في اتفاقية جماعية طبقاً للشرط والقواعد الخاصة باتفاقات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون". فإذا لم تسفر المفاوضة عن اتفاق، كان لأي من الطرفين أن يلجأ إلى الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلى اتفاق. ويستفاد من هذا النص أن الطريق الطبيعي للوصول إلى اتفاق جماعي هو المفاوضة الجماعية. وإذا لم تنجح المفاوضة في الوصول إلى اتفاق يجوز لأحد الطرفين اللجوء إلى الطريق الاحتياطي وهو الجهة الإدارية (مديرية القوى العاملة) المختصة لتحاول التوفيق بين الطرفين ومساعدتهما في الوصول لاتفاق جماعي مناسب.

وفما يتعلق بدور المفاوضة الجماعية في تجديد الاتفاقية الجماعية تنص المادة ١٥٥ من ذات القانون على أنه (يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد عن ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين فإذا زانت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف

اقتصادية واجتماعية". وتضيف المادة ١٥٦ لما سبق أنه "بتعين على طرفي الاتفاقية سلوك طريق للمفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر". ويتضح من خلال النصين السابقين أن المشرع أخذ في الاعتبار أن تغيير الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي أبرمت في ظلها لاتفاقية العمل الجماعية قد يجعل من استمرارها دون تعديل سبباً في الإضرار بمصالح أحد للطرفين أو هما معاً لذلك أجاز تعديلها عن طريق المفاوضة الجماعية التي تعتبر وسيلة للإبرام والتعديل وتوسيع نطاق تلك الاتفاقية الجماعية.

ثانياً: حل منازعات العمل الجماعية والوقاية منها :

لا شك أن منازعات العمل الجماعية تهدد السلام الاجتماعي وتهدد استقرار المجتمع وتؤثر سلباً على العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال. وحيث أن المنازعات الجماعية تسبقها ملابسات تجعل من المتوقع حدوثها فإن دور المفاوضة يظهر بجلاء خلال هذه المرحلة التي تتوتر فيها الأجواء بين طرفي علاقة العمل دون أن تصل الأمور لحد الإضراب أو الإغلاق. ولا شك أنه إذا نجحت المفاوضة الجماعية في احتواء الموقف فإنها تمنع وقوع المنازعات الجماعية التي تؤثر سلباً على مصالح صاحب العمل والعمال والمجتمع أيضاً.

وإذا ثار النزاع الجماعي لسبب أو لآخر فإن المفاوضة الجماعية يمكنها أن تلعب دوراً هاماً في حل هذا النزاع وعدم إطالة مدته. وتعتبر هذه الوظيفة من أهم وظائف المفاوضة الجماعية ولهذا اهتم المشرع المصري ببيان تلك الوظيفة من خلال الفقرة جـ من المادة ١٤٦ من قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

الفصل الثاني

شروط اللجوء للمفاوضة الجماعية

يلزم توافر عدة شروط لكي يتم اللجوء للمفاوضة الجماعية وكذلك يجب توافر الضمانات التي تكفل نجاحها. وتتمثل أهم ضمانات نجاح المفاوضة الجماعية في الاعتراف بحق العمال وأصحاب العمال في تكوين منظمات قوية تدافع عن مصالحهم المهنية المشتركة و ألا تتدخل الدولة في شئونها. كما يجب أيضاً الاعتراف للعمال بحق تنظيم الإضراب ولأصحاب الأعمال بحق الإغلاق.

وبجانب ما سبق فإنه يلزم لنجاح المفاوضة توفير المعلومات اللازمة وفي الوقت المناسب^(١) وكذلك تدريب المفاوض وإعداده بالشكل المناسب. ويجب أخيراً لكي تحقق المفاوضة أهدافها توافر حسن النية من جانب أطرافها ووجود الرغبة الصادقة في إنجاح التفاوض. أما فيما يتعلق بشروط المفاوضة فإنها تتمثل فيما يلي^(٢) :

الشرط الأول: وجود مصالح مشتركة

لا يخفى على الفطنة أن التفاوض أياً كان مجاله وهدفه لا يتم إلا بين من تربطهما مصلحة مشتركة يتفاوضان بشأنها. ولا شك أن هناك مصالح وحقوق مشتركة تربط العمال بأصحاب الأعمال بحيث يهم كلاهما التفاوض للوصول إلى أفضل تنظيم للعلاقة بينهما لأن كل منهما يحتاج للآخر. وتأتي أهمية المفاوضة الجماعية من أن مصالح أطراف علاقة العمل تتعارض عادة إذ يحاول صاحب العمل تحقيق أعلى ربح بأقل تكلفة وهو ما يعني

(١) وفي هذا الصدد تنص المادة ١٤٩ من قانون العمل الجديد على أن " يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات و معلومات خاصة بالمنشأة "

(٢) لمزيد من التفاصيل راجع د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم : الرسالة السابقة - ص ١٨٩ وما بعدها.

خفض الجور رغم الحصول على أعلى معدل أداء من العامل أما العمال فإن مصالحهم الحصول على أعلى أجر نظير جهد معقول ولا شك أن هذا التعارض في المصالح قد يسفر عن منازعات جماعية ما لم تتدخل المفاوضة الجماعية سريعاً لإزالة هذا التعارض في المصالح والمحافظة على وجود نوع من التعاون والتوازن في العلاقة بين طرفي علاقة العمل.

ونخلص مما سبق أن المصالح المشتركة بين العمال وأصحاب العمال هي الهدف الذي تسعى المفاوضة الجماعية لتحقيقه. ولا يمنع ذلك من أن المصالح المشتركة تختلف باختلاف مستوى المفاوضة. ويعني ذلك أن هذه المصالح تختلف في التفاوض على مستوى المنشأة عنها في حالة التفاوض على المستوى القومي... الخ.

الشرط الثاني: وجود علاقة عمل بين أطراف المفاوضة الجماعية

ويقصد بهذا الشرط أن المفاوضة الجماعية لا تتم إلا بشأن علاقات العمل التي تخضع لقانون العمل. وبالتالي فإن العلاقات التي تخضع لقانون آخر لا تطبق بشأنها المفاوضة الجماعية^(١). وتجدر الإشارة إلى أن العلاقة التي تربط أطراف المفاوضة يجب أن تكون علاقة عمل بالمعنى الدقيق. وعلى ذلك فإن المفاوضات التي تجري بين النقابات العمالية بعضها البعض أو بين منظمات واتحادات أصحاب الأعمال بعضها البعض أيضاً لا تعتبر مفاوضة جماعية بالمعنى المقصود في قانون العمل. و يجب أن تظل علاقة العمل باقية لحين انتهاء المفاوضات وأن يكون أحد الأطراف هو العمال والطرف الآخر هو أصحاب الأعمال.

وإذا كانت المفاوضة الجماعية تتم على المستوى القومي وليس على مستوى المنشأة فقط فإن علاقة العمل التي تربط بين طرفيها لا يشترط

(١) د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل: المقالة السابقة - ص ١٠٣ - د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم : الرسالة السابقة - ص ٢٠٠.

أن تكون مباشرة حيث يتم اختيار من يمثل العمال ومن يمثل أصحاب الأعمال بصورة مركزة حيث يصعب مشاركة كافة أعضاء النقابات العمالية واتحادات أصحاب الأعمال في المفاوضات ويعني ذلك أنه " قد تجري المفاوضات بين أشخاص ليست لهم علاقة مباشرة معاً، وإنما وظيفتهم للنقابية هي التي ألفت بهم إلى مائدة التفاوض، وذلك نظراً للأعداد الكبيرة التي يمكن أن تضمها النقابة أو منظمة أصحاب العمال، وخاصة في الدول التي يسودها مبدأ الوحدة النقابية كمصر"^(١).

الشرط الثالث: وجود منظمات قوية تمثل أطراف علاقة العمل

يعد وجود منظمات قوية تمثل جانبي علاقة العمل خاصة العمال شرطاً هاماً من شروط المفاوضات الجماعية وهو ما يقتضي الاعتراف للعمال بحق تكوين نقابات عمالية وحرية الانضمام إليها وتسيير شئونها. وقد أكدت المادة ١٤٨ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على هذا الشرط حيث نصت على أن " يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل".

فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل خمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة.

وبالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل ، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق.

(١) د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم : الرسالة السابقة- ص ٢٠٢.

فإذا رفض أحد الطرفين للبدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة للنقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف للرفض، وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانوناً في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي".

ولا شك أنه لا يكفي مجرد وجود نقابات عمالية تمثل العمال في المفاوضة الجماعية بل يجب أن تكون هذه النقابات قوية مالياً وعددياً حتى يمكنها الدفاع عن مصالح العمال. وعنصر القوة مطلوب بشأن النقابات التي تمثل العمال أما المنظمات التي تمثل أصحاب الأعمال فإنها قوية نظراً للمركز الاقتصادي القوي الذي يتمتع به أصحاب الأعمال في مواجهة العمال.

وتبدو أهمية القوة المالية والعديدية للنقابة العمالية من حيث أنها تساعد على الإعداد المناسب للمفاوضة الجماعية من خلال التدريب والاستعانة بالبيانات اللازمة والمختصين في موضوعات التفاوض. ولا شك أن للقوة المالية للنقابة العمالية أثراً هاماً في قدرتها على المفاوضة حيث يمكنها تعويض العمال عن فترات الإضراب حتى وإن طالّت مدته في سبيل الضغط على صاحب العمل^(١).

وللقوة العدديّة للنقابة أيضاً أثراً هاماً على قدرة النقابة على التفاوض خاصة في حالة إعلان النقابة للإضراب لأنه كلما زاد عدد العمال المشاركين في الإضراب زادت الخسائر التي تهدد صاحب العمل إذا لم يستجب لمطالبهم سريعاً.

(١) د/ محمد نصر الدين منصور - المرجع السابق - ص ٤٠.

ومن جانبها فإن منظمات أصحاب الأعمال للقوة هي التي تستطيع التفاوض على أسس سليمة تضمن مصالح أعضائها عن طريق التنسيق بينهم وإمدادهم بالمعلومات والاستشارات اللازمة. ومن ناحية أخرى فإن قوة منظمات أصحاب العمال وتعاونها يجعل من سلاح الإغلاق وسيلة ناجحة للضغط أيضاً على العمال ومنظماتهم النقابية حتى يستجيبوا لمطالب أصحاب العمال أو يتنازلوا عن مطالبهم المغالى فيها.

الفصل الثالث

دور الدولة في المفاوضة الجماعية

إذا كانت المفاوضة الجماعية لا تتم إلا بين من تربطهم علاقات عمل تخضع لقانون العمل بصفة أساسية إلا أن هذا لا ينفي أن الدولة يمكنها أن تؤدي دوراً جوهرياً في المفاوضة. والواقع أن دور الدولة في المفاوضة يختلف من دولة لأخرى بحسب المبادئ السياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة في كل دولة. وفي الدول الأوروبية حيث يزداد دور القطاع الخاص وينحسر نطاق تدخل الدولة في علاقات العمل نجد أن المفاوضة الجماعية تعد الوسيلة الأساسية لتنظيم روابط العمل.

وخلافاً لذلك فإنه حين تتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية وتسيطر على وسائل الإنتاج يختفي دور المفاوضة الجماعية حيث تكون الدولة هي صاحب العمل بينما يكون المجتمع كله هو فئة العمال. أما في الدول التي تتبنى النهج الاشتراكي فإن المفاوضة الجماعية تكون موجودة ولكن في حدود ضيقة. وعلى أية حال فإن دور الدولة بشأن المفاوضة الجماعية يتخذ صوراً عديدة أهمها ما يلي:

المبحث الأول

الدور المنشئ

يتجلى هذا الدور في وضع القواعد القانونية التي تحكم المفاوضة وهو ما ساعد على انتشارها وازدهار دورها في علاقات العمل الجماعية. والواقع أن الدولة لم تضع القواعد القانونية الخاصة بالمفاوضة الجماعية إلا بعد الوجود الفعلي لهذه الأخيرة والتأكد من جدواها واقتناع الدولة بضرورة تنظيمها وتعميمها. ولم يقتصر دور الدولة على مجرد سن التشريعات فقط بل اعترفت للعمال بحق تكوين النقابات العمالية والانضمام إليها وكذلك أقرت لأصحاب الأعمال بحرية تكوين اتحادات تمثلهم وتدافع عن مصالحهم. وتتجلى مظاهر دور الدولة المنشئ بصدد المفاوضة الجماعية فيما يلي^(١):

المطلب الأول

تحديد مستويات المفاوضة

للمفاوضة الجماعية كما ذكرنا سلفاً عدة مستويات منها ما يتم على مستوى المنشأة ومنها ما يتم على مستوى الصناعة أو المستوى القومي. وتختار كل دولة من هذه المستويات ما يناسب ظروفها. ومن جانبه فإن قانون العمل الجديد قد أخذ بمستويات المفاوضة الثلاثة في نظر بعض الفقه^(٢) على أننا لا نرى في نص المادة ١٤٨ ما يشير سوى للتفاوض على مستوى المنشأة فقط حيث تنص هذه المادة على أنه " يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل. فإذا لم توجد لجنة نقابية

(١) لمزيد من التفاصيل راجع : د / سلامة عبد التواب عبد الحليم : الرسالة السابقة - ص ٢٨٧ وما بعدها.

(٢) د / سلامة عبد التواب عبد الحليم : الرسالة السابقة - ص ٢٨٩.

بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة. وبالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق". وهذا النص كما هو واضح لم يتحدث عن التفاوض إلا على مستوى المنشأة.

المطلب الثاني

تحديد نطاق وموضوع المفاوضة

حدد المشرع نطاق المفاوضة الجماعية بأنه مناقشة شروط العمل وظروفه وعلاقته في إطار قانون العمل. ويختلف نطاق المفاوضة من دولة لأخرى بحسب الظروف والعوامل التي تستقل بها كل دولة وقد سمحت الاتفاقيات الدولية بهذا التفاوت من دولة لأخرى حيث اعتبرت هذه المسألة من الشؤون الداخلية لكل دولة مما يبرر استقلال كل دولة بتنظيمها. وموضوع المفاوضة هو ذات نطاقها بصفة عامة ولكن بصورة أكثر تفصيلاً وتحديدًا حيث يشمل هذا الموضوع مستوى الأجور وعدد ساعات العمل ومدد الإجازات ومواعيد الحصول عليها وبيئة العمل وظروفه من حيث الزمان والمكان واحتياجات السلامة والصحة المهنية.

ويختلف نطاق المفاوضة الجماعية من دولة لأخرى وفقاً لظروف كل دولة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً. فإذا كانت الدولة تأخذ بمبدأ الحرية الاقتصادية فإنها تترك شئون تنظيم علاقات العمل لأطرافها وبالتالي يمكنهم اختيار الموضوعات التي تكون محلاً للتفاوض طالما أنها ترتبط بعلاقات العمل. وقد تجد الدولة أن هناك موضوعات هامة تحتاج للتفاوض سنوياً

بصفة دورية نظراً لتغير ظروف العمل وعندئذ يتولد التزام بالتفاوض بشأنها سنوياً^(١). وفي الدول للشمولية يتولى المشرع تنظيم علاقات العمل تفصيلياً بحيث لا يترك مجالاً للمفاوضة الجماعية. أما للبعض الآخر من الدول فإنها تنظم بعض شروط العمل وظروفه وعلاقاته وتترك المسائل قليلة الأهمية لكي تتولى المفاوضة الجماعية تنظيمها وتلك هي الدول التي يوجد بها القطاع العام والقطاع الخاص معاً بحيث تعطي للقطاع العام الدور الأكبر^(٢).

وتتجه بعض الدول أيضاً إلى تحديد قوائم بموضوعات التفاوض بشكل إجمالي وهو ما فعلته المادة ١٤٦ من قانون العمل الجديد حيث حددت موضوعات المفاوضة بتحديد ثلاث موضوعات عامة للمفاوضة وهي : تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام والتعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة وأخيراً تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال.

ولم تكتفي الدولة بتحديد نطاق المفاوضة وموضوعاتها بل حددت نتائج المفاوضة سواء في حالة نجاحها أو فشلها وما يتم اتباعه في الحالتين من إجراءات والوسائل البديلة في حالة فشل المفاوضة كما تنشئ بعض الدول أجهزة دائمة للمفاوضة الجماعية تتولى تدريب المفاوض العمالي بما يضمن نجاح المفاوضة وتتولى هذه الأجهزة أيضاً توفير المعلومات والبيانات اللازمة لتأدية المفاوض لمهمته بنجاح.

(١) د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم : الرسالة السابقة - ص ٢٩٠ والمراجع

المشار إليها بالهامش

(٢) د/ عبد الباسط عبد المحسن : الإضراب في قانون العمل - المشروعات الآثار القانونية - دار للنصر للتوزيع والنشر - جامعة القاهرة - ص ٣٣١.

المبحث الثاني

الدولة كطرف في المفاوضة

حين تمارس الدولة نشاطاً اقتصادياً يخضع لقانون العمل فإنه يسري عليها ذات الأحكام التي تطبق على أي صاحب عمل ومنها أحكام المفاوضة الجماعية وعندئذ تدخل الدولة في التفاوض بصورة مباشرة. " وقد تكون القوانين التي تنظم المرافق العامة لا تحتوي على نص يحكم مسائل شروط العمل وظروفه وعلاقاته، في هذه الحالة يطبق قانون العمل باعتباره للسرعة العامة التي تحكمها، كذلك قد تسمح هذه القوانين تطبيق قانون العمل على بعض مسائلها، في هذه الحالة يمتد قانون العمل ليحكم هذه المسائل. في هاتين الحالتين يمكن أن تستخدم المفاوضة الجماعية من أجل التوصل إلى اتفاق ينظم هذه المسائل وتجري المفاوضة بين ممثلي الإدارة باعتبارهم ممثلين للدولة وممثلي العمال من أجل التوصل إلى هذا الاتفاق وبذلك تكون الدولة طرفاً مباشراً في المفاوضة الجماعية^(١).

وقد تدخل الدولة في المفاوضة الجماعية كطرف غير مباشر حين تقوم بوضع القواعد القانونية التي تنظم المفاوضة من حيث الإجراءات والمستويات والنتائج كما أنها قد تمارس ضغوطاً على الأطراف لإنجاح المفاوضة. ويرجع تدخل الدولة غير المباشر هنا إلى تأثير المفاوضة على المجتمع من حيث الأمن والسلام الاجتماعي وكذلك على المستوى الاقتصادي كما لو أدت لزيادة الأجور لصالح العمال. وقد تتدخل الدولة في المفاوضات بإصدار بعض التوجيهات التي تتوافق مع سياساتها الاقتصادية أو الاجتماعية. ومثال ذلك مطالبة ممثلي العمال بعدم المغالاة في المطالبة بزيادة الجور حتى تشجع الاستثمار أو مطالبة أصحاب الأعمال بعدم الاستعانة

(١) د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم : الرسالة السابقة - ص ٢٩٠.

بعمال أجنب للمساعدة في حل مشكلة البطالة الخ. والواقع أن هذه التوجيهات والضغط تكون أكثر وضوحاً وتأثيراً في الدول التي لا زالت النقابات العمالية فيها ضعيفة.

ومن خلال عرضنا الموجز لأحكام المفاوضة الجماعية يتبين لنا مدى ارتباطها بالنقابات العمالية و باتفاق العمل الجماعي و منازعات العمل الجماعية وهو ما سنحاول بيانه من خلال الأبواب الثلاثة التالية:

الباب الأول : النقابات العمالية

الباب الثاني : اتفاقية العمل الجماعية

الباب الثالث : منازعات العمل الجماعية

الباب الأول

النقابات العمالية

الباب الأول

النقابات العمالية

تكتسب النقابات العمالية أهمية كبرى تتزايد مع نمو الوعي النقابي سواء من جانب النقابة ذاتها أو من جانب العمال. وترجع أهمية الدور الذي تقوم به النقابات العمالية أيضاً من حيث أنها تمثل أكبر قطاعات المجتمع وهم العمال - فالنقابات العمالية تسعى دائماً إلى تحسين شروط وظروف العمل ورفع مستوى العمال ثقافياً ومهنياً واجتماعياً. وبجانب ما سبق فإن النقابات العمالية تعتبر شريكاً أساسياً في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع^(١).

ويبدو من كل ما سبق، أنه ليس غريباً أن تحظى التنظيمات النقابية باهتمام التشريعات الوطنية والدولية حيث حرصت القوانين الداخلية في معظم الدول على تنظيم القواعد اللازمة لبيان كيفية نشأة النقابة وإدارتها ونهوضها بمهامها.

وبغض الطرف عن التطور التاريخي لنشأة النقابات العمالية فإن هناك عدة عوامل أدت إلى ظهورها واحتلالها المكانة الهامة التي تشغلها حالياً ومن أهم هذه العوامل:

١- شعور العمال بالحاجة إلى التجمع : فبعد زيادة أعداد العمال وضعف الروابط الشخصية التي كانت تربطهم برب العمل وجدت الحاجة إلى مشاورهم وتقاهمهم في سبيل حماية مصالحهم وتحقيق مكاسب جديدة وإزالة الظلم الواقع عليهم. وقد استلزم ذلك ضرورة وقوف العمال في مواجهة

(١) د/ محمد أحمد إسماعيل : القانون النقابي - دار النصر للتوزيع والنشر - القاهرة ١٩٩٣ - ص ٣ - د/ محمد حلمي مراد : الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - مطابع الأهرام التجارية - ١٩٧٠ - ص ٢٨٧.

أصحاب الأعمال بشكل فعال، وقد تمثل ذلك في تكتل العمال في شكل نقابات عمالية تتحدث باسمهم جميعاً تقريباً.

ولقد اجتازت التنظيمات النقابية عدة مراحل للتطور حتى وصلت إلى شكلها الحالي: ففي البداية اتخذ تجمع العمال شكل جمعيات ونوادي اجتماعية. على أن هذه المبادرة قد واجهتها حملات شديدة من جانب أصحاب الأعمال بدعم من السلطات العامة. وترتب على ذلك حظر إقامة أي جماعات أو تجمعات عمالية. وقد بررت السلطات العامة هذا الحظر بأن هذه الجماعات تشكل خطراً على حرية التجارة والصناعة وبأن وجود أي تنظيم يتوسط بين الدولة والعمال يمثل اعتداء على الحرية الفردية ويمس بحقوق الإنسان^(١).

والواقع أن هذه القيود التي وضعتها السلطات العامة وأصحاب الأعمال لم يمنع تطور الجمعيات العمالية التي كانت تمارس نشاطها سراً وظل العمال يكافحون ويضحوا بكل ما يمكن حتى تم إزالة القيود التي وقفت عائقاً في سبيل تطور التنظيمات النقابية وقد ترتب على ذلك أن أصبحت النقابات العمالية تتمتع بشرعية الوجود وبالشخصية القانونية بكل ما يترتب على ذلك من نتائج^(٢).

٢ - بروز الطبقة العاملة كأحد العناصر الإنتاجية الهامة : فقد ترتب على إقرار الحرية السياسية وحق الاقتراع للعمال تحويلهم إلى قوة سياسية مؤثرة في حركة المجتمع وقد ساعد على ذلك أيضاً ميلاد الثورة الصناعية وانتشار الإنتاج الكبير.

(١) د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ٢١.
(٢) ترتب على الاعتراف للنقابات العمالية بالشخصية القانونية أن أصبح لها الاسم والجنسية الأهلية وحق التملك وحق التقاضي.

٣ - تدنى مستوى المعيشة بالنسبة للطبقة العاملة : وقد نتج ذلك عن تعسف أصحاب الأعمال و سوء استغلالهم لعمالهم عن طريق إطالة ساعات العمل وخفض الأجور وتجاهل الاشتراطات الصحية اللازمة ^(١) انهار المستوى الاقتصادي والصحي والثقافي للعمال. وأمام هذا الوضع المفجع للعمال لم يجد هؤلاء سبيلاً سوى توحيد كلمتهم للدفاع عن مصالحهم أمام أصحاب الأعمال وقد كانت النقابات العمالية هي طوق النجاة بالنسبة لهم في هذا الصدد ^(٢).

٤ - انفصال عناصر الإنتاج وانقسام القوى الاجتماعية :

ببزوغ فجر الثورة الصناعية وتقدم صناعة آلات الإنتاج أصبح إنشاء مصنع أو منشأة يحتاج إلى رأس مال كبير يعجز عن تدبيره العمال فانقسم المجتمع إلى طائفتين إحداهما تمثل العمال والأخرى تمثل أصحاب العمل وقد كانت هاتين الطائفتين متناقضتين اجتماعياً واقتصادياً بل وسياسياً. فقد كانت طبقة العمال تعطى العمل مقابل أجر زهيد جداً وتعيش في أدنى درجات السلم الاجتماعي في حين كانت طبقة أصحاب الأعمال أو طبقة الرأسمالية تختص أو تستقل بمعظم عائد الإنتاج وتتمتع بالرفاهية وبحكم المجتمع ^(٣). ولقد ساعد ذلك الموقف على سعى العمال للبحث عن حل أو وسيلة تضمن لهم قدر من التوازن في مواجهة أصحاب الأعمال وتجعل لهم رأياً وصوتاً مسموعاً فكانت هذه الوسيلة هي النقابات العمالية..

(١) وقد تمثل ذلك أحياناً في تكديس العمال في أماكن غير صالحة للعمل وكذا في تشييل النساء والأطفال في أعمال شاقة نتيجة لانخفاض أجورهم عن أجر العامل العادي.

(٢) د/ محمد حلمي مراد : المرجع السابق - ص ٢٨٧.

(٣) د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ١٩ - د/ محمد حلمي مراد : المرجع السابق - فقرة ٣٦٢ - ص ٢٨٧.

الفصل الأول

ماهية النقابة وتدرجها وأهدافها

الفصل الأول

ماهية النقابة وتدرجها وأهدافها

من خلال هذا الفصل نحاول التعرف على مفهوم النقابة وعلى المنظمات النقابية من حيث تدرجها ووظائفها ثم نبين النتائج التي تترتب على الاعتراف للنقابة العمالية بالشخصية القانونية بعد أن نبين طبيعة الشخصية القانونية لها.

المبحث الأول

المقصود بالنقابة العمالية

المبحث الأول

المقصود بالنقابة العمالية

قبل أن نتعرض للتعريفات التي وردت بشأن تحديد مفهوم للنقابة العمالية أن نبدأ ببيان العناصر التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند محاولة تعريفها^(١). ومن أهم هذه العناصر ما يلي :

١ - أن النقابة العمالية تكون بطريقة حرة ومستقلة عن إرادة النقابات الأخرى ودون تدخل من جانب الدولة.

٢ - أن النقابة العمالية تسعى لحماية مصالح العمال وتمثيلهم في مواجهة رب العمل كما تتوب عنهم في مواجهة القوى الاجتماعية الأخرى وكذا في مواجهة السلطات العامة.

٣ - أن الأعمال التي تقوم بها النقابة في سبيل النهوض بواجباتها تتنوع حيث تشمل بعض الأعمال التعاونية كمشاركتها في رسم السياسات الإنتاجية والاجتماعية وبعضها الآخر يتصف بصبغة التنازع مع أصحاب الأعمال وقد يصل الأمر لحد اللجوء للقضاء لإجبار أصحاب الأعمال على احترام حقوق العمال وما أبرموا معهم من اتفاقات.

وفيما يتعلق بالتعريفات الفقهية للنقابة العمالية فإن البعض يعرفها بأنها جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة المهنة أو ارتباط المهنة وتقوم لغرض غير الحصول على ربح مادي. وتتשא بإيداع وثائق تأسيسها لدى مكتب العمل^(٢).

(١) انظر في هذا الصدد : د/ محمود جمال الدين زكي : قانون العمل - الطبعة الثالثة ١٩٨٣ - ص ٦٣٠ - د/ أحمد سلامة : شرح قانون العمل - ١٩٥٩ - ص ١٧ - د/ محمد أحمد إسماعيل - المرجع السابق - ص ٥.
(٢) د/ أحمد سلامة : المرجع السابق - ص ١٧.

كما يعرف البعض الآخر النقابة بأنها تلك المنظمة التي تضم مجموعة من عمال مهنة معينة أو أكثر من مهنة يتفقون فيما بينهم على حماية مصالحهم وتحسين أحوالهم وتمثيل مهنتهم والدفاع عنها^(١). وقد عرفها بعض الفقه أيضاً بأنها هي تلك المنظمة التي تعد الأساس الذي يركز عليه صرح علاقات العمل الجماعية والتي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لممارسة نشاطاً مهنيًا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها^(٢).

و يعرف جانب من للفقه أيضاً النقابة العمالية بأنها عبارة عن مجموعة أفراد يمارسون مهنة معينة يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطهم وجزء من مواردهم على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم^(٣). ونحن من جانبنا نميل إلى التعريف القائل بأن النقابة العمالية هي منظمة تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم^(٤).

(١) د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل : التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقاً للقانون المقارن الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي : مجلة الحقوق - من ١٨ - ٣٤ - سبتمبر ١٩٩٤ - ص ٥٨.

(٢) د/ محمد أحمد إسماعيل : مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال - رسالة دكتوراه - القاهرة ١٩٨٢ - ص ١٥.

(٣) د/ محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق - ص ٦٣٠ - رقم ٣٠٥.

(٤) د/ السيد عيد نازل : قانون العمل - دار النهضة العربية - ٢٠٠٠ - ٢٠٠١ - ص ٤٩٥-.

المبحث الثاني

طبيعة الشخصية القانونية للتقابة ونتائجها

المبحث الثاني

طبيعة الشخصية القانونية للنقابة ونتائجها

منح المشرع النقابة العمالية الشخصية القانونية و لكنه لم يوضح بدقة طبيعة هذه الشخصية وما إذا كانت ضمن أشخاص القانون العام أم الخاص لم أن لها شخصية قانونية ذات طبيعة خاصة. وبغض النظر عن طبيعة الشخصية القانونية للنقابة فإن مجرد الاعتراف للنقابة بها يترتب عليه عدة نتائج قانونية هامة وهو ما سنوضحه فيما يلي :

المطلب الأول : طبيعة الشخصية القانونية للنقابة.

المطلب الثاني : نتائج الاعتراف للنقابة بالشخصية القانونية.

المطلب الأول

طبيعة الشخصية القانونية للنقابة

تتباين طبيعة الشخصية القانونية للنقابات العمالية بحسب النظام السائد في كل دولة ففي بعض الدول تعتبر النقابة العمالية شخص معنوي من أشخاص القانون الخاص، أما الدول التي تتبنى النزعة الاشتراكية فإنها تعتبر النقابة العمالية من أشخاص القانون العام. ومن جانبه فإن المشرع المصري لم يحدد موقفه في هذا الصدد بصورة جازمة حيث اكتفى من خلال المادة ٥٢ من القانون المدني بالاعتراف بالشخصية القانونية للنقابة باعتبارها أحد الأشخاص الاعتبارية. وإذا كان المشرع المصري لم يذكر النقابات العمالية بصورة صريحة باعتبارها أحد الأشخاص الاعتبارية فإن الفقرة السادسة من المادة ٥٢ من القانون المدني تشمل كافة الأشخاص الاعتبارية التي لم يرد ذكرها صراحة. على أن الأشخاص الاعتبارية التي تتمتع بالشخصية القانونية

وفقاً لهذه الفقرة قد تكون من أشخاص للقانون العام أو الخاص وبذلك تظل مشكلة الطبيعة القانونية للنقابة العمالية قائمة. وقد تعرض القضاء المصري لهذه المشكلة ولكن بشأن النقابات المهنية حيث ذهب القضاء الإداري في مصر إلى اعتبار نقابة المحامين ونقابة المهن الهندسية من أشخاص القانون العام^(١).

على أن هذا التكييف لا يمتد إلى النقابات العمالية وذلك لوجود بعض أوجه التمييز بين النقابات العمالية وتلك المهنية. فمن ناحية أولى نجد أن إنشاء النقابات المهنية يستلزم صدور قانون أو مرسوم مثلاً في حين أن النقابة العمالية تقوم بإرادة مؤسسيها فقط دون حاجة لأي تدخل تشريعي. ومن ناحية ثانية فإن اشتراك الأعضاء في النقابة المهنية هو أمر ضروري حتى يجوز لهم ممارسة المهنة لأن الأعضاء المنتمين لهذه النقابات هم فقط ذوى الحق في ممارسة هذه المهنة على وجه مشروع^(٢). وإذا كان الأمر كذلك في النقابات المهنية فإن الأصل في القانون المصري أن الانضمام للنقابة العمالية هو أمر متروك لتقدير العامل بمعنى أن للعامل الحرية في الانضمام إليها من عدمه، ومن هنا فإنه لا يمكن اعتبارها أحد أشخاص القانون العام. بيد أنه لا يمكن أيضاً اعتبارها شخصاً خالصاً من أشخاص القانون الخاص نظراً لكونها تشارك حالياً في رسم السياسة العامة للعمل والأجور. ويضاف إلى ذلك أن النقابة العمالية تتمتع بسلطة لائحية وسلطة تأديبية فهي تمارس سلطتها اللائحية من خلال إبرام عقود العمل الجماعية. ولعل هذا هو ما برر ما ذهب إليه البعض من أن النقابة العمالية

(١) محكمة القضاء الإداري - جلسة ١٩٥٠/١٢/٢٦ - مجموعة أحكام مجلس الدولة

س ٥ - رقم ٢٧ - ٧٥.

(٢) ومثال ذلك مهنة الطب والهندسة والمحاماة.

وإن كانت أحد أشخاص القانون الخاص إلا أن الدور الوطني الذي تلعبه والسلطة اللائحية التي تتمتع بها يجعلها شخص شبه عام^(١).

ويرى بعض الفقه أن النقابة هي أحد أشخاص القانون الخاص حيث أنها لا تعدو أن تكون جمعية خاصة تهدف للدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها وهم العمال. ويعنى ذلك أن للنقابة ليست من الأشخاص العامة وذلك لأن القائمين على إنشائها هم أفراد يمثلون مجموعة من العمال ولا دخل للدولة في إنشائها ولا في اختيار القائمين على إدارة شئونها. ويدعم هذا الفقه ما ذهب إليه أيضا بأن النقابة لا تستطيع إجبار العمال على الانضمام إليها أو الاستمرار في هذه العضوية. ويضاف إلى ذلك أن النقابة لا يمكنها تحصيل مستحققاتها لدى الأعضاء عن طريق الحجز الإداري كما يفعل أشخاص القانون العام. ويترتب على ما سبق أن القائمين بتسيير أمور النقابة لا يكتسبون صفة الموظف العام. ولاشك أن اعتبار النقابة العمالية أحد أشخاص القانون الخاص يعنى أنها تخضع لاختصاص القضاء العادي لا الإداري.

ولا يغير مما سبق كون المشرع قد اعتبر أموال النقابة العمالية من قبيل الأموال العامة وأخضعها نتيجة لذلك لرقابة الدولة. فالواضح أن قصد المشرع من ذلك هو ضمان التزام النقابات بأهدافها وعدم انحرافها عنها لأي سبب وبأي وسيلة كانت.

(١) د/ أحمد حسن البرعى : علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن - دار الفكر العربي - ١٩٧٦ - الجزء الأول - ص ٩٥ والمراجع المشار إليها بهامش ١.

المطلب الثاني

نتائج الاعتراف للنقابة بالشخصية القانونية

ترتب على تعديل قانون النقابات العمالية بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ إثارة مشكلة الشخصية القانونية لبعض مستويات المنظمات العمالية. وتكمن هذه المشكلة في أنه بعد هذا التعديل لم تعد الشخصية القانونية ثابتة إلا للنقابات العامة وللاتحاد العام لنقابات العمال في مصر. وهذا القول مفاده أن اللجان النقابية أصبحت مجرد قسم من أقسام النقابة العامة^(١). ولا يخفى على الفطنة ما في ذلك من آثار قانونية هامة منها أن اللجان النقابية لم تعد مستقلة عن النقابة العامة. وهو أمر يحتاج لإعادة النظر وذلك لمنح هذه اللجان شخصية قانونية تامة واستقلال كامل حتى تمارس دورها النقابي بحرية كاملة خاصة وأنها هي الأقرب للعمال والأكثر معرفة بمشاكلهم ومطالبهم. وعلى أية حال فإن هناك عدة نتائج تترتب على الاعتراف للنقابة العمالية بالشخصية القانونية أهمها:

أولاً : أهلية النقابة :

يترتب على ثبوت الشخصية القانونية للنقابة الاعتراف لها بالأهلية سواء أهلية الوجوب أو الأداء التي تعنى صلاحية النقابة لكسب الحقوق والتحمل بالالتزامات. على أنه يجب أن يكون واضحاً أن هذه الأهلية غير مطلقة بل هي محددة بالغرض الذي قامت النقابة من أجله^(٢). ومما لا شك فيه أن حسن أداء النقابة لمهامها يقتضي الاعتراف لها بأهلية التعاقد وكذا بأهلية التقاضي وأهلية التملك.

(١) د/ محمود جمال الدين زكى : المرجع السابق - ص ٦٣٢ - فقرة ٣٠٩.
(٢) د/ السيد عيد نايل : قانون العمل - مرجع سابق - ص ٤٩٦ - د/ أحمد حسن البرعى : المرجع السابق - ص ٩٧.

١ - أهلية التعاقد :

للقنابة الحق في إبرام العقود اللازمة لتحقيق أهدافها. وقد يتسائل البعض عن كيفية قيام القنابة كشخص معنوي بإبرام هذه العقود والإجابة على ذلك واضحة وتتمثل في قيام رئيس مجلس إدارة القنابة أو من ينوب عنه بإبرام هذه العقود. ومن العقود التي قد تبرمها عقود العمل التي تربطها بالعاملين بها وكذا عقود الإيجار أو البيع التي قد تبرمها القنابة لشراء أو تأجير مقر لها. وقد وضع المشرع قيداً على أهلية القنابة في التصرف ويتمثل في عدم جواز تبرع القنابة بأموالها إلا لغرض نقابي أو قومي وبشرط موافقة الاتحاد العام لقنابة العمال في حالة قيام إحدى النقابات العامة بالتبرع كما يلزم بجانب ذلك أن يكون هذا التبرع في نطاق ما يقره النظام الأساسي للقنابة ^(١). ومن أهم العقود التي تبرمها القنابة أيضاً عقود العمل المشتركة أو ما يسمى باتفاقات العمل الجماعية التي يتم إبرامها مع أصحاب الأعمال بشرط أن يتم عرضها على الجمعية العمومية للقنابة أو الاتحاد للحصول على موافقة أغلبية الأعضاء عليها.

والى جانب القيد الذي يرد على حرية القنابة في التصرف في أموالها عن طريق التبرع يوجد قيد آخر على حريتها في قبول الهبات والتبرعات إذ يخشى المشرع من أن تكون هذه الهبات أو التبرعات وسيلة للضغط أو لإغراء القنابة حتى تتخذ سياسات أو مواقف معينة أو تتبنى سياسات تخدم جهات أجنبية خاصة وأن هذه النقابات تمثل قطاعاً عريضاً من أفراد المجتمع وهو طبقة العمال.

على أننا نعتقد أن هذا القيد يقوم على دواعي أو اعتبارات غير حقيقية، فالهيئات أو الجهات التي قد تتبرع للنقابات لتحقيق أهداف غير مشروعة لا يمكن أن تكون ظاهرة ويمكنها إعطاء الأموال للنقابات في

(١) د/ محمود جمال الدين زكى : المرجع السابق - ص ٧٣٧ - رقم ٣٦٧.

الخفاء طالما كان لدى هذه الأخيرة الاستعداد للانحراف. وبجانب ذلك فإن هناك وسائل عديدة تضمن عدم انحراف النقابات العمالية عن أهدافها، فاشتغال النقابات بالسياسة مثلاً يجيز حلها إذ أنها تكون في حقيقتها عندئذ حزب سياسي.

٢- أهلية التقاضي:

وفقاً للمادة ١٦٥ / ١ من قانون العمل الجديد يكون للمنظمة النقابية و لمنظمات أصحاب الأعمال التي تكون طرفاً في عقد الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك". و بالإضافة للنص السابق فإن المادة الخامسة من قانون النقابات تنص على أن "للمنظمات النقابية حق التقاضي للدفاع عن مصالحها والمصالح الجماعية لأعضائها والناشئة عن علاقات العمل، ويجوز لهذه المنظمات التدخل مع أعضائها في جميع الدعاوى المتعلقة بعلاقات العمل".

ونستخلص من هذه النصوص أن للنقابة الحق في رفع الدعاوى اللازمة لتحقيق أهدافها أو الدفاع عن مصالحها ومصالح أعضائها وقد يتم رفع هذه الدعاوى في مواجهة صاحب العمل أو العامل أو الغير. وإذا وقع اعتداء على المصلحة الذاتية لأحد أعضاء النقابة وكان هذا الاعتداء يمس في ذات الوقت المصالح المشتركة لمجموع العمال أو المصلحة الجماعية التي تحميها النقابة فإنه سينشأ في هذه الحالة دعويان: الدعوى الجماعية التي تتولاها النقابة والدعوى الفردية التي يتولاها العضو المعنى أي الذي يمس هذا الاعتداء مصالحه. ومن الواضح هنا أن كل دعوى منهما مستقلة عن الأخرى لاختلاف المصالح والأطراف^(١). ويضاف لما سبق فإن النقابة

(١) د/ السيد عيد نابل : المرجع السابق - ص ٤٩٧ - د/ محمد أحمد إسماعيل : القانون النقابي - مرجع سابق - ص ١٠.

عليها تقديم طلب التوفيق والتحكيم والحضور أمام هيئات التحكيم نيابة عن أعضائها.

٣ - أهلية التملك :

يسودى الاعتراف للنقابة العمالية بالشخصية القانونية تمتعها بالحق في تملك العقارات والمنقولات اللازمة لتحقيق الغرض الذي قامت من أجله. ويتضح من ذلك أن منح النقابة العمالية أهلية التملك ليس مطلقاً من القيود وإنما هو مرتبط بأهداف النقابة ووظائفها وفقاً لنظامها الأساسي ولائحتها المالية. وبالبناء على ما تقدم فإنه لا يجوز للنقابة العمالية الدخول في مضاربات مالية أو تجارية كما لا يجوز لها توظيف أموالها في أعمال تجارية أو صناعية أو شراء الأوراق المالية إلا بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال.

وإذا تعلق الأمر بشراء مقر للنقابة لتمارس من خلاله نشاطها وتقوم بأداء وظائفها فإنه يلزم في هذه الحالة موافقة الجمعية العمومية للنقابة. أما إذا تعلق الأمر بتنازل النقابة عن جزء من أموالها على سبيل التبرع فإنه يلزم أن يكون التبرع لغرض قومي أو نقابي ويشترط في هذه الحالة أيضاً موافقة مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال بأغلبية ثلثي الأعضاء^(١).

ثانياً : حق النقابة في الاسم والموطن والجنسية :

تتمتع النقابة كسائر الأشخاص القانونية الأخرى بالحق في الاسم الذي يستمد من المهن التي تمثلها وكذا لها الحق في أن يكون لها موطن يتم مخاطبتها عليه كما تتمتع النقابة أيضاً بالحق في الجنسية.

(١) راجع في ذلك المادة ٦٣ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمات النقابية الصادرة بالقرار الوزاري رقم ٣٣ لسنة ١٩٧٦.

١- اسم النقابة :

لكل نقابة أن تحمل اسماً خاص بها يحدده أعضائها المؤسسون وينص عليه في النظام الأساسي للنقابة. ويتضمن هذا الاسم عادة المهنة التي تمثلها مضافاً إليه عبارة النقابة العامة أو اللجنة العامة مثل النقابة العامة لعمال النسيج أو لعمال النقل البحري... الخ. ويجوز تغيير اسم النقابة بقرار من الجمعية العمومية حتى يتوافق مع التغيرات التي قد تحدث في النطاق المهني أو الجغرافي الذي تباشر فيه هذه النقابة نشاطها أو يتماشى مع انضمام النقابة لأحد الاتحادات.

وقد كفل المشرع حماية اسم النقابة ونص على عقوبة جنائية لمن يعتدي على هذا الاسم وقد خصص قانون النقابات العمالية لهذا الغرض نص المادة ٧٣ التي تقضي بأن " يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة شهور وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل عضو من أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية تعمد إعطاء بيانات غير صحيحة تتعلق بالنظام الأساسي أو المالي وبالسجلات أو النفقات أو الأموال أو الحسابات المتعلقة بالمنظمة النقابية والتي يجب قانوناً إبلاغها لنوي الشأن. ويعاقب بذات العقوبة كل شخص معين أو منتدب لإدارة منشأة أو جمعية أو جماعة أو رابطة أو هيئة أو غير ذلك من الجمعيات والهيئات أطلق عليها بدون وجه حق في مكاتبات أو لوحات أو إعلاناً أو إشارة أو بلاغ موجه إلى الجمهور باسم إحدى المنظمات النقابية.

ويحكم في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة بمصادرة الأشياء موضوع الجريمة والأموال التي تكون قد تجمعت كما يجوز الحكم بإغلاق المكان المتخذ مقراً أو الجمعية أو الهيئة التي أطلق عليها اسم المنظمة النقابية بدون وجه حق " .

٢- موطن النقابة :

يجب تحديد موطن النقابة في النظام الأساسي لها ويتحدد هذا الموطن بالمكان الذي يوجد فيه مركز إدارتها إذ يعد هذا الموطن هو المقر الدائم الذي تمارس فيه النقابة جميع أعمالها القانونية وأنشطتها الاجتماعية ويتم فيه أيضاً انعقاد مجلس إدارة النقابة وجمعيتها العمومية وكذلك اجتماعات اللجان المنبثقة عنها ويوجد أيضاً الأجهزة التي تتولى الأعمال المعتادة واليومية للنقابة

ولا يتم تغيير موطن النقابة العمالية إلا بنقل مركز إدارتها وكافة أنشطتها وأعمالها القانونية إلى موطن آخر وفي هذه الحالة يجب أن يقوم مجلس إدارة النقابة بإخطار الجهة الإدارية المختصة بهذا التعديل على أساس أن يمثل أحد التعديلات الطارئة على النظام الأساسي للنقابة. ويترتب على ذلك أن الانتقال المؤقت لمجلس الإدارة أو الجمعية العمومية للنقابة للانعقاد وفي مكان آخر نظراً لضيق المكان المخصص لذلك في موطن النقابة لا يؤدي إلى انتقال لموطن المنظمة بالمعنى الدقيق الذي يرتب آثار قانونية.

٣- جنسية النقابة :

تتمتع كافة الأشخاص الطبيعية والمعنوية بالحق في الانتماء لجنسية دولة معينة ولهذا فإن النقابة باعتبارها أحد الأشخاص الاعتبارية تتمتع بالجنسية وبصفة عامة فإن النقابات التي يتم تأسيسها في مصر تتمتع بالجنسية المصرية.

المبحث الثالث

التمييز بين النقابات العمالية والتنظيمات المشابهة

المبحث الثالث

التمييز بين النقابة العمالية والتنظيمات المشابهة

يرتبط بالنشاط العمالي عدة تنظيمات قانونية أخرى غير النقابات قد تتشابه معها في بعض الأوجه على أن كل منها يظل متمتعاً بالذاتية المستقلة وبأحكام قانونية خاصة به. ومن التنظيمات التي يجب أن نميزها عن النقابات العمالية : النقابات المهنية والطوائف والجمعيات والشركة والاتحاد وهذا ما سنحاول بيانه فيما يلي :

المطلب الأول

النقابة والشركة

الشركة بصفة عامة هي مجموعة أشخاص وأموال تنشأ لتقاسم الخسارة والربح الناتج عن نشاطها التجاري. ويستفاد من ذلك أن الشركة تسعى لتحقيق الربح من خلال ممارسة نشاط تجاري وفي هذا ما يميزها بسهولة عن النقابة العمالية التي لا تمارس نشاط تجاري ولا تسعى لتحقيق الربح إذ يتمثل الهدف الأساسي للنقابة العمالية في الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها. ولعل هدف النقابة العمالية هو ما يفسر لنا الحظر المفروض عليها بشأن عدم توظيف أموالها في المضاربات أياً كان نوعها. على أن هذا الحظر ليس مطلقاً حيث يجوز للنقابات العمالية أن تباشر بعض الأعمال التجارية بصفة تبعية بما يؤدي لزيادة مواردها ويساعد على تحقيق أهدافها. والأعمال التجارية التي تباشرها النقابة تعتبر وسيلة لا غاية بمعنى أنها وسيلة لحسن أداء وظيفتها الأساسية المتمثلة في الدفاع عن المصالح المهنية لأعضاء النقابة^(١). ومن أمثلة النشاط التجاري الذي يمكن أن تمارسه

(١) د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ١٣.

النقابة العمالية إنشاء جمعيات تعاونية أو إنشاء صناديق زمالة وفي كافة الأحوال يجب - وفقاً للمادة ٣٨ من قانون النقابات العمالية - أن يكون الاستثمار في مجالات آمنة لا تهدد بضائع أموال النقابة وذلك في ضوء القواعد التي تحددها اللائحة المالية للمنظمات النقابية.

المطلب الثاني

التمييز بين النقابة العمالية والنقابة المهنية

يجب عدم الخلط بينهما النقابات العمالية والنقابات المهنية التي تمثل بعض المهن وتدافع عن مصالح أصحابها ومثالها نقابة الأطباء ونقابة المهندسين ونقابة المحامين ونقابة الصحفيين إلخ. ويتمثل معيار التمييز بينهما في عنصر الإكبار على الانضمام للنقابة فالانضمام للنقابة المهنية إجباري لمن ينتمي للمهنة التي تمثلها النقابة ويريد ممارسة هذه المهنة حيث لا يجوز لمن لم ينضم للنقابة الخاصة بالمحامين مثلاً أن يمارس مهنة المحاماة كما لا يجوز للطبيب ممارسة مهنة الطب إلا بعد الانضمام لنقابة الأطباء. والأمر على خلاف ذلك بالنسبة للنقابات العمالية إذ لا يجبر العمال على الانضمام لها لأن الأصل هو حرية الانضمام للنقابة بحيث لا يترتب على عدم انضمام العامل للنقابة حرمانه من ممارسة المهنة التي قامت هذه النقابة للدفاع عن مصالح أعضائها. وعلى ذلك فالعاملين في صناعة النسيج مثلاً يجوز لهم ممارسة المهنة حتى مع عدم انضمامهم للنقابة الخاصة بذلك.

المطلب الثالث

التمييز بين النقابة العمالية والاتحاد

قد يتم تكوين الاتحاد عن طريق النقابات العمالية وهو يمثل أعلى تنظيم نقابي في التدرج الهرمي للتنظيمات العمالية ومثال ذلك الاتحاد العام لنقابات العمال في مصر. وقد يقصد بالاتحاد أيضا تكتل مجموعة من أفراد المهنة الواحدة للدفاع عن مصالحهم المشتركة وهو في هذا يتشابه مع النقابة. على أن مصطلح الاتحاد ينصرف بصفة أساسية إلى مجموعة أصحاب الأعمال الذين يسعون للتعاون من أجل الدفاع عن مصالحهم من ناحية ومن أجل التفاهم مع نقابات العمال بشأن المسائل الخاصة بشئون العمال من ناحية أخرى. وعلى هذا فإنه يمكن القول بصفة عامة أن الاتحاد يمثل مصالح أصحاب الأعمال بينما النقابة تهدف للدفاع عن المصالح المهنية المشتركة للعمال.

المطلب الرابع

التمييز بين النقابة العمالية والجمعية

للتمييز بين النقابة العمالية والجمعية فإنه يلزم تعريف كل منهما بداءة يمكن تعريف الجمعية بأنها كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معينة تتألف من أشخاص طبيعيين لا يقل عددهم عن عشرة أو تتكون من أشخاص اعتبارية ويكون غرضها ليس الحصول على ربح مادي. وقد سبق أن عرفنا النقابة بأنها منظمة تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم. ويجب أن نؤكد أولاً على أن هناك بعض أوجه الاتفاق بين الجمعية والنقابة تتمثل في أن كلاهما يتكون من اتحاد مجموعة أشخاص لتحقيق هدف محدد كما أن الربح لا يمثل أولوية أو هدف أساسي لأي منهما. وقد ترتب

على هذا التشابه بين النقابة العمالية والجمعية أن ذهب بعض الفقه^(١) إلى أن النقابة ما هي إلا نوع من الجمعيات التي تهدف للدفاع عن المصالح المهنية للعمال. ولاشك أن هذا الاتجاه يرتب نتائج هامة إذ يمكن وفقاً له أن نطبق على النقابات الأحكام للقانونية الخاصة بالجمعيات والمؤسسات الخاصة فيما لم يرد به نص خاص في قانون النقابات العمالية. ويضاف إلى ذلك أنه يمكن بناءً على هذا الاتجاه أن يقوم العمال الذين لا يعملون في مهن متماثلة أو مرتبطة تسمح لهم بتكوين نقابة خاصة بهم أن ينشئوا جمعية خاصة تتولى الدفاع عن مصالحهم. ويجوز للعمال أيضاً بالاستناد إلى النصوص التي تقرر للمواطنين الحق في إقامة جمعيات أن يقوموا بتكوين نقابات عمالية تمثلهم وتدافع عنهم على اعتبار أن الحرية النقابية هي أحد مظاهر حرية تكوين الجمعيات.

على أنه لا يمكن التسليم بأن النقابة هي نوع خاص من الجمعيات ويرجع ذلك لاختلاف كل منهما عن الآخر اختلافاً جوهرياً كما أن النقابة تتميز عن الجمعية من نواحي عديدة أهمها :

١ - من حيث الهدف :

إذا حاولنا تمييز النقابة عن الجمعية من حيث الهدف نجد أن هدف النقابة محدد ومفروض بحكم القانون وهو تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم المهنية المشتركة. وعلى الجانب الآخر نجد أن هدف الجمعية يتحدد بصورة اختيارية وفقاً لإرادة مؤسسيها وعلى أية حال فقد يكون هذا الغرض ثقافي أو علمي أو سياسي أو اجتماعي أو صحي أو ترفيهي... الخ.

(١) أنظر في ذلك د/ السيد عيد نائل : المرجع السابق - ص ٤٩٩ - د/ محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق - ص ٦٢١.

٢ - من حيث الاستمرار :

تتسم النقابة العمالية بالاستمرار وبزيادة عدد أعضائها. ويرجع ذلك إلى أن الطائفة التي تمثلها هذه النقابات مستمرة وبتزايد عددها بإضطراد بينما الجمعية قد تنتهي بعد فترة لتحقيق الهدف الذي قامت من أجله الذي قد يكون مؤقتاً.

٣ - من حيث الأعضاء :

للمعروف أن أعضاء النقابة العمالية يجب أن يكونوا منتمين لمهنة واحدة أو لمهن متماثلة أو مرتبطة أما أعضاء الجمعيات فلا يلزم أن يكونوا كذلك بل إن هذه الجمعيات تضم أعضاء من مهن ومستويات اجتماعية مختلفة. ومن ناحية أخرى نجد أن الأصل هو حرية تكوين الجمعيات حتى ولو اتحدت في الهدف بمعنى أنه يمكن أن توجد أكثر من جمعية تدافع عن نفس الفكرة أو تسعى لذات الهدف وهو ما لا يتصور في مجال النقابات العمالية. ويستفاد مما سبق أن النقابات العمالية مستقلة عن الجمعيات ويرجع إلى أن تطور القانون النقابي أدى لميلاد معطيات قانونية جديدة اختصت النقابات العمالية بأحكام قانونية مستقلة^(١).

المطلب الخامس

التمييز بين النقابة العمالية والطائفة

يقصد بالطائفة ذلك التنظيم الحرفي الذي يجمع بين معلمي هذه الحرف والصناع. ويعنى ذلك أن الطائفة تجمع بين العمال وأصحاب الأعمال حيث ينتمي هؤلاء جميعاً لطائفة واحدة. ولاشك أن النقابة تتميز عن الطائفة من نواحي عديدة منها أن النقابة لا تضم في عضويتها سوى العمال فقط دون أصحاب الأعمال. والواقع أن هذا الفارق هو ما يجعل النقابة ليست مجرد

(١) د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ١٦.

امتداد أو تطور لفكرة للطائفة^(١). وجدير بالذكر أن نظام الطوائف لم يعد يناسب العصر الحالي نظراً لزيادة عدد عمال المنشأة وضعف الروابط الشخصية بينهم وبين صاحب العمل وبالتالي كان لابد من وجود منظمات تمثل كل منهما وتدافع عن مصالحه خاصة وأن مصالح العمال تتضارب مع تلك الخاصة بصاحب العمل ولا يمكن الجمع بينهما في نقابة واحدة وإلا ستكون الأخيرة خصم لنفسها في حالة وجود نزاع بين العمال وصاحب العمل.

(١) د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ١٣.

المبحث الرابع

وظائف النقابة العمالية

المبحث الرابع

وظائف النقابة العمالية

يجب بداءة أن نميز بين وظائف النقابة وبين الوسائل اللازمة لقيامها بهذه الوظائف. فالحرية النقابية والتنظيم القانوني للنقابات العمالية والاعتراف لها بالشرعية تعد وسائل لازمة لقيام النقابة بوظائفها وهي في ذات الوقت قد تكون من بين أهداف النقابة العمالية. وقد أوضحت المادة الثامنة من قانون النقابات العمالية أهداف النقابة حين نصت على أن تستهدف المنظمات النقابية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحها وتحسين ظروف وشروط العمل وتعمل على وجه الخصوص على تحقيق الأغراض الآتية :

- أ - نشر الوعي النقابي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.
- ب - رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام.
- ج - رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني والفني وتشجيع المنافسات وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل الإنتاج.
- د - رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم.
- هـ - المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام في تنفيذها.
- و - المشاركة في المجالات العمالية العربية والإفريقية والدولية وتأكيد دور الحركة النقابية العمالية في هذه المجالات".

وإذا كان هذا النص قد عني بتحديد أهداف النقابة العمالية فإن بعض الفقه^(١) لا يؤيد هذا المسلك التشريعي على اعتبار أن هذا التحديد يتصف بطابع إنشائي ويفتقد للفاعلية. وعلى أية حال فإن وظائف للنقابة العمالية وفقاً للنص السابق متنوعة منها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والسياسي.

المطلب الأول

النشاط الاجتماعي والثقافي للنقابات العمالية

يتمثل الدور الذي تلعبه النقابة على المستوى الاجتماعي والثقافي في تقديم خدمات اجتماعية وثقافية للعمال بالقدر الذي يشبع حاجتهم الإنسانية وفي سبيل ذلك تعمل النقابة على رفع الكفاية الفنية للعمال وتدريبهم مهنيّاً وتعمل كذلك على حل المشاكل اليومية للعمال ومحاولة رفع مستواهم الثقافي.

الفرع الأول

رفع الكفاية الفكرية للعمال

يجب أن تعمل النقابات العمالية على رفع الكفاية الفكرية لأعضائها بما يساعد على إيجاد العامل المثقف المتبصر بأمور الحياة وبقدر معقول من الخبرات والتجارب. ولا يخفى على الفطنة أن عدم الاهتمام بالمستوى الثقافي والفكري للعمال سيعمل على بقاء طبقة العمال محرومة من العديد من الحقوق والمزايا.

ومما لا شك فيه أن دور النقابة هنا لا يقتصر على تبصير العمال بمسائل حياتهم الشخصية بل يمتد بالضرورة لحياتهم المهنية بحيث تعمل النقابة على تنمية مهارات العمال وتأهيلهم للتعامل مع وسائل الإنتاج الحديثة

(١) د/ محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق - ص ٦٧٣ - رقم ٣٢٨ د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ١٥٨ - ١٥٩.

وذلك عن طريق التدريب المهني للعمال والذي يعد ضرورياً لتحقيق أفضل نتائج ممكنة من المخترعات الحديثة ذلك أن التدريب المهني لا يهدف فقط لإيجاد فرص عمل بل يهدف أيضاً لمساعدة العامل على رفع مستواه بما يضمن له الاحتفاظ بعمله والارتقاء فيه. والتدريب المهني بهذا المعنى يعتبر وبحق أحد وسائل زيادة الإنتاج الذي يرتبط بالضرورة بزيادة المستوى الفني ونمو مهارات العمال سواء تلك التي تعلموها قبل الالتحاق بالعمل أو اكتسبوها بعد التحاقهم به ^(١).

ويجد دور النقابة في مجال التدريب المهني مصدره في النص الذي يفرض على النقابات الإسهام في رسم خطط وسياسات التدريب المهني (م ٨/ح من قانون النقابات العمالية)، كما يجد مصدره أيضاً في توصيات منظمة العمل الدولية. على أن قيام النقابة بهذه الوظيفة يستلزم منحها السلطات والإمكانات اللازمة ومن ذلك مثلاً الاعتراف للنقابة العمالية بالحق في الإشراف على الوسائل الفنية اللازمة لرفع الإنتاج ^(٢).

الفرع الثاني

الارتقاء بالمستوى الثقافي للعمال

لا غرو أن الالتزام برفع المستوى الثقافي للعمال يعد من أهم الوظائف التي يجب أن تنهض بها النقابات لأن دور العامل كعضو في المجتمع لا يقتصر فقط على الإنتاج والعمل في المنشأة. فالعامل هو رب أسرة ويؤثر في المجتمع ومن هنا كان لزماً على النقابات العمالية تزويد العمال بأكبر قدر من المعرفة بما يمكنه من تفهم الظروف السياسية

(١) / جمال البنا : دور النقابات في المجتمع الاشتراكي - القاهرة ١٩٦٧ - ص ٧٣ - محمد نجيب : الخدمات العمالية بين التطبيق والتشريع - مكتبة القاهرة الحديثة - ط ١ - ١٩٦٧ - ص ٥٥٢ وما بعدها.

(٢) د/ أحمد حسن البرعى : المرجع السابق - ص ٢٧٢ - ٢٧٣.

والاقتصادية والاجتماعية التي يعمل في ظلها. ولا شك أن رفع المستوى الثقافي للعمال سيؤدي لمساعدتهم على اتخاذ القرارات السليمة في مجال العمل وفي الحياة العامة لهم^(١).

وفى سبيل نهوض النقابة بهذه الوظيفة يجب أن تعمل على توعية العمال بالمشاكل الوطنية التي تؤثر عليهم. وتجدر الإشارة إلى أن نقابات العمال في مصر تضطلع بعبء شديد الجسامة في هذا الصدد نظراً لانخفاض المستوى الثقافي للعمال مما يستلزم جهداً يتناسب مع هذه المهمة الشاقة خاصة مع الأخذ في الاعتبار بالوضع الراهن لمشكلة الأمية سواء بالمعنى العام أو الأمية بآليات الإنتاج والاتصالات الحديثة كالكومبيوتر وغيره من الوسائل الفنية التي أصبح العلم بجوانبها أمر لا مفر منه.

ولكي تحقق النقابات هذا الهدف وتقوم بهذه الوظيفة فإنه يمكنها الاستعانة بعدة وسائل أهمها التوسع في إنشاء الجامعات للعمالية وتنظيم الندوات والمحاضرات الثقافية وتطوير الصحافة والمسرح العمالي. وتستطيع النقابات في هذا الصدد أيضاً إنشاء مراكز ثقافية واجتماعية تكون مقراً لنشاطها الثقافي والإطلاع والمحاضرات والندوات كما تكون هذه المراكز أيضاً مقراً للنشاط الاجتماعي للنقابات كإقامة الحفلات والدورات الرياضية والمسابقات^(٢).

ويضاف إلى واجبات النقابة أيضاً تجاه العمال ذلك الدور الخاص بحل المشاكل اليومية للعمال المنتمين إليها كتوفير دار حضانة لأبناء العاملات وحل مشكلة حصول العمال على مسكن مناسب من حيث المساحة والمرافق والتكاليف. والواقع أن النقابات العمالية في مصر لم تصل بعد للمستوى المطلوب منها بخصوص أداء الخدمات الاجتماعية وخاصة فيما يتعلق

(١) د/ أحمد حسن البرعى : المرجع السابق - ص ٢٧٥.

(٢) د/ أحمد حسن البرعى : المرجع السابق - ص ٢٧٩.

بمشكلة الإسكان والمواد الغذائية إذ يجب أن تقوم النقابات في سبيل حلها بإنشاء أو تكوين جمعيات للإسكان وجمعيات تعاونية لتوفير السلع الغذائية للعمال في المكان المناسب وبالسعر المعقول.

المطلب الثاني

النشاط السياسي للنقابات العمالية

لا يمثل الدفاع عن مصالح العمال الدور الوحيد للنقابات العمالية حيث أضحت هذه الأخيرة عنصرا هاما في بنيان المجتمع يؤثر فيه ويتأثر به. ومن هذا المنطلق فإن النقابات العمالية لا يمكنها إغفال النشاط السياسي الذي يعكس بالضرورة على مصالح العمال وحقوقهم. ولعل هذا هو ما أدى للارتباط الوثيق بين الحركتين النقابية والسياسية بحيث أنه في بعض الأحيان يترتب على الانضمام لنقابة معينة الانضمام للتقاني لحزب معين ما لم يصرح العامل بعدم رغبته في ذلك. ولاشك أن هذا يدعونا لمحاولة التمييز بين النشاط السياسي للنقابة وبين نشاطها العادي الذي قد يختلط ببعض المسائل السياسية.

وإذا كان نشاط النقابة يهدف بصفة أساسية للدفاع عن حقوق العمال أو رعاية مصالحهم كرفع ظلم وقع عليهم أو المطالبة بزيادة أجورهم أو الحصول على مزايا جديدة لهم فإن النقابة هنا لا تقوم بعمل سياسي حتى ولو استندت في تأييد مطالبها على أفكار سياسية كالنظريات الاشتراكية أو غيرها. وعلى خلاف ما سبق فإن نشاط النقابة يعد سياسياً إذا كان يرمى لتحقيق أهداف سياسية محضة كتأييد حزب سياسي معين أو الترويج لنظرية سياسية ما (١).

(١) د/ حسن محمد علوب : نحو توحيد نظام العاملين المدنيين في الدول العربية. الحلقة الدراسية الرابعة للبحوث في القانون - الخرطوم من ٥ - ١٠ مارس ١٩٧٢ - الناشر الهيئة المصرية العامة للكتاب - د ٣٦٧.

الفرع الأول

موقف المشرع

إذا حاولنا بيان موقف الدول من مدى إمكانية قيام النقابات العمالية بدور أو نشاط سياسي فإننا نجد أن إنجلترا من أول الدول اعترافاً بهذا الدور للنقابات حيث ترتب على صدور تشريع نقابات العمال في عام ١٩١٣ أن أصبح للنقابات العمالية الحق في القيام بدور سياسي وتقديم الدعم المالي لأي منظمة سياسية شريطة عدم إجبار أعضاء النقابة على تكبد أعباء مالية في سبيل تحقيق أغراض سياسية كما تلتزم النقابات أيضاً بعدم استخدام مقوماتها الصناعية لتحقيق أهداف سياسية خالصة.

وبالنسبة للقوانين العربية فإن بعضها قد حظرت ذلك ضمناً في بداية الأمر ثم أجرى تعديلات تشريعية سكنت فيها عن هذه المسألة مما جعل الفقه يذهب إلى أن سكوت المشرع يعني إباحة ممارسة النقابات العمالية للعمل السياسي على اعتبار أن كل ما ليس محظور فهو مباح ومن هذه القوانين نجد القانون السوداني الخاص بنقابات العمل والعمال الصادر في سنة ١٩٤٩^(١) يقرر في المادة ٣٠/د أنه لا يجوز أن يتعدى نشاط اتحاد العمال المسائل المشتركة التي تستهدف خير الاتحاد أو الاتحاد العام خاصة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية.

وفيما يتعلق بموقف القانون المصري من هذه المسألة نجد أنه قد مر بمراحل مختلفة بدأت في عام ١٩٤٢ حيث كانت المادة ٣/١٧ من القانون النقابي رقم ٤٥ لسنة ١٩٤٢ تحظر صراحة قيام النقابات العمالية بأي نشاط سياسي أو ديني. وهذا النص يوحى بجلاء بأن المشرع المصري كان يحرم

(١) تم تعديل هذا القانون في سنة ١٩٦٦ ثم ألغى بقانون نقابات العمل الصادر سنة ١٩٧١.

النقابات العمالية من حقها في ممارسة العمل أو النشاط العمالي السياسي لو الديني بحيث يقتصر نشاطها فقط على النشاط المهني للبحث.

وقد حاول بعض الفقه التخفيف من تشدد هذا النص فذهب إلى أنه إذا كان المشرع يحظر على النقابات كشخص معنوي ممارسة للنشاط السياسي الذي يتعلق بأمور الحكم فإنه لا يحرم أعضاء النقابة كأشخاص عاديين أو كمواطنين من حقهم في ممارسة العمل السياسي^(١).

والواقع أن حظر المشرع المصري لممارسة النقابات العمالية للنشاط السياسي قد حظي بتأييد بعض الفقه المصري^(٢) الذي رأى في ذلك تطبيقاً سليماً لمبدأ التخصص الذي يلزم النقابة بالاهتمام فقط برعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم. ويرى هذا الفقه أن اشتغال النقابات العمالية بالعمل السياسي سيؤدي بالضرورة لتقصيرها في رعاية مصالح وحقوق العمال، كما أنه قد يعرض النقابات للانقسامات تبعاً للاتجاهات السياسية للعمال وهو ما سيضعف الحركة النقابية.

وخلافاً للرأي السابق فإن هناك من الفقه من يرى^(٣) أن من المفيد السماح للنقابات العمالية بممارسة العمل السياسي لأن هذا سيدفع الأحزاب السياسية لمحاولة إرضاء العمال كما أن هذا سيؤدي أيضاً لتسريع في إنجاز المشروعات المفيدة للعمال. ولاشك أن وجود نواب في البرلمان يمثلون العمال سيجعل صوتهم مسموعاً وسيساعدهم على المساهمة في توجيه سياسات الدولة لتحقيق نفع العمال والمجتمع خاصة أنهم يمثلون الطبقة الغالبة في المجتمع.

(١) د/ محمد حلمي مراد : قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - مرجع سابق - ص ٥٦٦ - د/ حسين خلاف : نقابات العمال في مصر - مجلة الحقوق - السنة الثانية - ص ١٠٨.

(٢) د/ محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق - ص ٤٢٨.

(٣) د/ حسين خلاف : المرجع السابق - ص ١٠٨.

على أن هذا الفقه يعتقد أن ظروف مصر وقت صدور قانون ١٩٤٢ لم تكن تسمح للنقابات العمالية بممارسة دورها السياسي على نحو مفيد وبالتالي فإن الأفضل هو اهتمام النقابة بدورها الأصيل وهو رعاية مصالح العمال على أن يكون لها ممارسة للنشاط السياسي بعد أن تصل إلى حد معقول من النضج والتنظيم بما يضمن عدم استخدام الأحزاب السياسية للنقابات كأداة لتحقيق أهدافها أو مصالحها الخاصة. وقد استمر حظر قيام النقابات العمالية بنشاط سياسي حتى عام ١٩٥٢ بموجب القانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ حيث تبنت المادة ٣/١٨ هذا الخطر. ثم امتد الأمر حتى صدور القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والذي أكدت المادة ١٧٤ منه على ذات الأمر. على أن هذا الخطر التشريعي لم يمنع نقابات العمال من ممارسة دورها السياسي الذي قامت به في الواقع منذ نشأتها والذي تجلى إبان ثورة ١٩١٩ حيث ناضل العمال ونقاباتهم من أجل التحرر من الاستعمار. وبعد أن تحقق ذلك تحول النضال إلى مجال آخر وهو محاولة تحسين أوضاع العمال وحصولهم على حقوقهم المشروعة. و بصدر القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٦٤ بدأت مرحلة جديدة اعترف خلالها المشرع المصري بحق النقابات العمالية التي ممارسة النشاط السياسي حيث خلا هذا القانون من النص على الحظر الذي اشتملت عليه القوانين السابقة وبدأت الدولة تنتظر للنقابات كوسيلة هامة لنشر الأفكار الديمقراطية وقد دعي دستور ١٩٧١ التي المادة ٥٦ النقابات للمساهمة التي مناقشة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية والإسهام التي تنفيذها وهذا سيؤدي بالضرورة للقيام ولو بصورة ثانوية ببعض الأنشطة السياسية وهذا يتطلب التزام النقابات بعدة ضوابط أهمها ^(١) :

١ - يجب أن تسعى النقابات العمالية بصفة أساسية لتحقيق هدفها المهني المتمثل التي رعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم.

(١) راجع في ذلك : د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ١٩١ - ١٩٢.

- ٢ - يجب ضمان استقلال النقابات العمالية وعدم تأثرها بالتقلبات السياسية وهذا يقتضي حرص القائمين عليها على عدم استخدامها كوسيلة لتحقيق أغراض حزبية أو عقائدية معينة.
- ٣ - أن يكون ممارسة النشاط السياسي بشكل ثانوي وبما يخدم أهدافها المهنية.
- ٤ - يجب أن تمارس النقابات العمالية النشاط السياسي التي إطار القوانين المعمول بها وبما لا يعرض الحركة النقابية لخطر نشاطها أو عدم الاستمرار التي ممارسة نشاطها المهني الأساسي.

الفرع الثاني

موقف الفقه

تعتبر مسألة مشروعية ممارسة النقابات العمالية للنشاط السياسي من المسائل الشائكة التي اختلف للفقه بشأنها بين مؤيد ومعارض. فالبعض يرى أنه لا يجوز للنقابات العمالية ممارسة النشاط السياسي على اعتبار أن من الأفضل اهتمام النقابات بتحقيق هدفها المهني وتركيز كل جهودها التي سبيله. وعلى الجانب الآخر نجد غالبية الفقه المعاصر يؤيد حق النقابات العمالية التي ممارسة العمل السياسي بشرط الالتزام ببعض الضوابط.

الاتجاه الأول : النظرية التقليدية : ظهر هذا الاتجاه في مرحلة مبكرة من تاريخ الحركة النقابية ويرى أنصاره أن النقابة يجب أن تهتم فقط بتحقيق أهداف وطموحات الطبقة العاملة وبالتالي يجب أن تكون محايدة وأن تتأى بنفسها عن الأغراض السياسية وقد لاقى هذا الرأي تأييداً من جانب بعض الفقه الفرنسي ^(١) ويؤسس أنصاره رأيهم على عدة حجج أهمها :

(١) انظر في ذلك :

Lyon - Caen : Syndicats et partis politiques. Droit Social - 1970 - 2- 699; Jean Savatier : Les activites politiques dans l'entreprise: Droit Social - 1977 - 6 - 230.

١ - أن مبدأ التخصص يقتضي أن يقتصر دور النقابات - كمنظمات متخصصة في المجال المهني - على تحقيق للمطالب المهنية المشتركة للعمال ورعاية حقوقهم ومصالحهم. ويرى أنصار هذا الاتجاه أن السماح للنقابات العمالية بممارسة العمل السياسي سيؤدي للخلط بين النقابة والحزب السياسي رغم استقلال كل منهما عن الآخر^(١).

٢ - أن ممارسة النقابات للعمل السياسي يعد سبباً لنشوب الحرب الاجتماعية بين الطبقات وسيؤدي أيضاً للتأثير سلباً على فاعلية النشاط المهني والتماسك النقابي بسبب الصراعات السياسية التي يمكن أن تحدث بين العمال نتيجة لاختلاف اتجاهاتهم السياسية وأفكارهم الأيدلوجية.

٣ - ويضيف أنصار هذا الاتجاه أيضاً أن النقابة كانت وليدة حاجة العمال للتجمع بما يضمن توحيد كلمة العمال وقوة موقفهم للتفاوضي التي تواجه صاحب العمل. ولأنك أن اقتصر نشاط النقابة على النشاط المهني دون ممارسة نشاط سياسي هو فقط ما يضمن بقاء جماعة العمال التي حالة من التماسك والتوحد والالتفاف حول الهدف الواحد الذي تمثله النقابة وبالبناء على ما تقدم فإننا إذا أعطينا النقابات العمالية الحق في ممارسة العمل السياسي فإن هذا سيصرفها عن دورها الأصلي وسيجعلها عرضة للانقسامات والتشردم وهو ما سيحول في النهاية دون القيام بالدور الذي قامت أصلاً من أجله^(٢).

٤ - إن قيام النقابات العمالية بممارسة العمل السياسي يستلزم كونها تمثل المجتمع بأكمله وهذا غير متحقق لأنها لا تمثل سوى طبقة العمال الانضمام هي جزء وليس كل المجتمع. والنقابات العمالية أيضاً لم تنتخب من الأمة

(١) Raynaud : Les syndicats en France, T.1, Paris 1975, p. 275.

(٢) غازي ناصف : الحرية للنقابية - مجلة العمل العربية - ص ١ - ع ٤ - ١٩٧٤ ص ٧١.

حتى يمكن الاعتراف لها بالحق التي ممارسة العمل السياسي وتوجيه سياسة الدولة.

الإتجاه الثاني : الإتجاه المعاصر : الواقع أن غالبية للفقه - خاصة الفرنسي - لم يسلموا بما جاء بالإتجاه السالف بيانه. على أن الاعتراف بحق النقابات العمالية في ممارسة العمل السياسي ليس مطلقاً بل هو محاط ببعض الضوابط التي تحول دون انحراف النقابة عن هدفها الأساسي وتضمن استقلالها عن التنظيمات السياسية الموجودة في المجتمع. ويستفاد من ذلك أن ممارسة العمل السياسي يجب أن يكون هدفاً ثانوياً يرمى لخدمة مصالح العمال وحقوقهم ويؤكد على وجودهم كعنصر فعال وإيجابي في المجتمع^(١). ويؤسس أنصار هذا الإتجاه اعترافهم بحق النقابة التي ممارسة العمل السياسي على عدة حجج منها:

١ - أن دور الدولة في الوقت الحاضر لم يعد قاصراً على حراسة الأمن والدفاع والعدالة بل أصبحت تتدخل في المجالات الاجتماعية والاقتصادية بما يعنى التأثير على حقوق المواطنين ومنهم العمال الممثلين بواسطة النقابات العمالية. وبالتالي فإن النقابات تتأثر باتجاهات الدولة لا سيما وأنها ملتزمة - بموجب الدستور - بالمساهمة في مناقشة وتنفيذ خطط الدولة في هذه المجالات. ولاشك أن تقييم النقابات لسياسة الحكومة ورقابتها على هذه السياسة يحمل في طياته طابعاً سياسياً واضحاً.

٢ - النقابات العمالية لا يمكنها أن تتغاضى عن النظام السياسي الذي يحكم الدولة التي تعمل بها. فالنظام السياسي في الدولة يتبنى غالباً موقف مؤيد أو مناهض للنقابات عموماً وخاصة النقابات العمالية ولاشك أن هذا قد يهدد وجود النقابة في ذاته بما يعنى ضرورة اتخاذ النقابة لموقف

(١) د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ١٧١ والمراجع المشار إليها بهامش ٤.

سياسي لتحافظ على وجودها. وبجانب ما سبق فإن النشاط السياسي الذي تقوم به الدولة يؤثر بشكل أو بآخر على مصالح الطبقة العاملة التي تهتم النقابة بحمايتها وعندئذ لا يمكن منع النقابات من تأييد بعض الأفكار السياسية دون الأخرى وبالشكل الذي يحقق مصالح أعضائها^(١).

٣ - أن ممارسة النقابات العمالية للعمل السياسي أصبح مطلباً وطنياً لكونه يحقق مصالح المجتمع. ويبدو ذلك من حيث أن حرمان النقابات من هذا الحق سيؤدي بالضرورة لعزلها عن المجتمع والعودة بالتالي للصراعات الطبقيّة التي ظهرت التي الماضي. ويضاف لما سبق أن عدم مشاركة النقابات العمالية التي العمل السياسي وتعرفها على مشاكل المجتمع سيجعلها تتسم بالأنانية وتسعى للضغط على الحكومة للحصول على أكبر قدر ممكن من الحقوق والمزايا حتى ولو ترتب على ذلك الإضرار بمصالح المجتمع^(٢).

٤ - إذا كان صحيحاً أن النقابات العمالية تمثل جزء من المجتمع - العمال - وليس كل المجتمع وأنها تمثل المصالح الخاصة للعمال ولم يتم انتخابها من كل الأفراد فإن هذا لا ينفي أيضاً كونها تمثل أكثر طبقات المجتمع عدداً وبالتالي ليس غريباً أن تحتل مكاناً سياسياً يليق بها وبالطبقة التي تمثلها. وإذا كانت النقابات العمالية يجب أن تظل مستقلة ومتميزة عن الأحزاب السياسية فإن هذا لا يعنى وجود حواجز بين العمل النقابي ونظيرة السياسي لأنهما معاً يحققان مصالح العمال أحياناً حيث أن تحقيق الأهداف المهنية للنقابات العمالية قد يستلزم تأييد أفكار سياسية معينة^(٣).

(١) د/ أحمد حسن البرعى : المرجع السابق - ص ١٩٩ - ٢٠٠.

(٢) Lyon - Caen : op. cit., p. 79; Raunaud : op. cit., p. 260.

ونظر في الفقه المصري د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ١٧٤.

(٣) Raynaud : op. cit., p. 260.

٥ - إذا كان المشرع يعترف للأفراد بحرية التعبير والاجتماع وإبداء الرأي فكيف يمكن حرمان الجماعات وهي هنا النقابات من هذا الحق رغم أهميته لها للقيام بدورها ^(١).

ويؤيد الفقه العربي هذا الاتجاه للغالب ومن مؤيدي هذا الاتجاه الدكتور حسين علوب ^(٢) الذي يرى أنه لا يوجد ما يمنع من مزاوله النقابات العمالية للنشاط السياسي على أن يكون ذلك التي إطار الوحدة الوطنية وفي سياق الإطار العام الذي يحدده التنظيم السياسي الشعبي الحاكم. ويؤكد سيادته على أن تسعى النقابات بالدرجة الأولى إلى تحسين مستوى العمال ماديا ومعنويا واجتماعيا وإلى تحسين ظروف العمل وزيادة الإنتاج ثم يأتي بعد ذلك وبصورة ثانوية ممارسة العمل السياسي التي إطار مقومات المجتمع وأسسها العامة.

^(١) غازي ناصف : المرجع السابق - ص ٧٢.

^(٢) المرجع السابق - ص ٣٦٨.

الفصل الثاني

تكوين النقابة العمالية وحلها

الفصل الثاني

تكوين النقابة العمالية وحلها

قبل التعرف على أحكام تكوين النقابات العمالية وإنهاء وجودها عن طريق حلها يجب أن نتعرف على بعض المسائل المبدئية وأهمها: البنيان النقابي وحرية الانضمام النقابي وعلى ذلك فإن هذا الفصل سينقسم للمباحث الثلاثة التالية :

المبحث الأول : البنيان النقابي ومدى حرية الانضمام للنقابة.

المبحث الثاني : الشروط الموضوعية والشكلية لتكوين النقابة.

المبحث الثالث: حل النقابة.

المبحث الأول

البنیان التقایى ومدى حرية الانضمام للتقابة

المبحث الأول

البنيان النقابي ومدى حرية الانضمام للنقابة

ينقسم هذا المبحث بدوره إلى مطلبين أولهما خاص ببيان التدرج الهرمي للتنظيمات النقابية أما الثاني فهو خاص ببيان مدى حرية الانضمام للنقابة.

المطلب الأول

البنيان النقابي

سنتناول في هذا المطلب أنواع التنظيمات النقابية أو تدرجها الهرمي ثم نتعرض للأجهزة القائمة على إدارة هذه التنظيمات.

الفرع الأول

التنظيمات النقابية

فيما يتعلق بشكل البنيان النقابي في مصر أجابت المادة السابعة من قانون النقابات العمالية بقولها "يقوم البنيان النقابي على شكل هرمي وعلى أساس وحدة الحركة النقابية وتتكون مستوياته من المنظمات النقابية التالية:

- اللجنة النقابية بالمنشأة أو اللجنة النقابية المهنية.

- النقابة العامة .

- الاتحاد العام لنقابات العمال.

ويصدر الاتحاد العام لنقابات العمال قرار بقواعد وإجراءات تشكيل هذه المنظمات النقابية المشار إليها بالفقرة السابقة وفروعها".

ونخلص من ذلك أن قاعدة الهرم في البنيان النقابي في مصر تتمثل

في اللجان النقابية بينما تحتل النقابة العامة مكاناً وسطاً بين قاعدة الهرم وبين

قمته التي يحتلها الاتحاد العام لنقابات العمال. وتتكون النقابة العامة من مجموع اللجان النقابية في الصناعات أو المهن المرتبطة أو للمماثلة. أما الاتحاد العام فهو يتكون من جميع النقابات العامة كما تضم جمعياته العمومية ممثلين عن النقابات العامة يتم انتخابهم بواسطة مجلس إدارة هذه النقابات.

وسنحاول فيما يلي في عجلة أن نلقى الضوء على وحدات التنظيم النقابي المصري على النحو التالي:

أولاً : اللجان النقابية :

إذا كانت هذه اللجان تمثل قاعدة الهرم في البنيان النقابي فإنها تنقسم بدورها إلى ثلاث أنواع وهي ^(١).

١ - اللجان النقابية للمنشآت

وتتكون هذه اللجان في المنشآت التي يصل عدد العمال الراغبين للانضمام للنقابة فيها إلى خمسون عاملاً على الأقل. وتجدر الإشارة إلى أنه لا يجوز تكوين أكثر من لجنة نقابية واحدة التي المنشأة.

٢ - اللجان النقابية المهنية :

وتتكون هذه اللجان في المدن التي يوجد بها أحد فروع المهنة أو الصناعات التي تمثلها النقابة. ويشترط لتكوين هذه اللجان أن يبلغ عدد طالبي الاشتراك التي النقابة خمسون عاملاً على الأقل وهذا يفترض أنه لم يتوافر العدد المطلوب في المنشأة الواحدة لتكوين لجنة نقابية بها. وينطبق هنا ما سبق ذكره بشأن اللجان النقابية في المنشآت من حيث عدم جواز تكوين أكثر من لجنة نقابية مهنية في المدينة الواحدة.

٣ - اللجان النقابية لعمال الزراعة :

حاول المشرع التيسير على عمال الزراعة فأجاز لهم تشكيل لجان نقابية مهنية للعمال الزراعيين شريطة أن يبلغ عدد طالبي الانضمام إليها

(١) د/ أحمد حسن البرعى : المرجع السابق - ص ١٦١.

ثلاثين عامل في القرية الواحدة أو خمسون عاملاً في أكثر من قرية في حدود المجلس للقروي الواحد. ويجب التنويه هنا إلى أنه يقصد بعمال الزراعة في هذا الصدد الأشخاص الذين يشتغلون بالزراعة لقاء أجر أياً كانت صورته طالما كانوا يعملون لحساب رب عمل وتحت رقابته وإشرافه. ويستوي هنا أن يكون العمل دائم أو مؤقت. ويشترط في العامل الزراعي ألا يكون مالكاً أو حائزاً لأراضي زراعية أياً كان نوع الحيازة.

* اختصاصات اللجنة النقابية :

تقوم اللجنة النقابية بعدة وظائف في إطار المنشأة التي تعمل بها^(١). ولعل أهم هذه الوظائف وفقاً للمادة ١٢ من قانون النقابات العمالية هي ما يلي :

- ١ - العمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية الخاصة بأعضائها.
- ٢ - المشاركة في مناقشة مشروعات خطط الإنتاج في المنشأة والمساعدة على تنفيذها.
- ٣ - الاشتراك في إعداد مشروعات لتفاقات العمل الجماعية مع مراعاة أنه لا يجوز إبرام اتفاقية عمل جماعية إلا بموافقة النقابة العامة. ويستفاد من ذلك أن دور اللجنة النقابية هنا هو التشاور مع النقابة العامة.
- ٤ - إبداء الرأي في لوائح الجزاءات بالمنشأة وكذا إبداء الرأي في اللوائح والنظم التي تمس النظام القانوني للعمال بالمنشأة سواء عند وضع هذه اللوائح أو بمناسبة تعديلها.
- ٥ - تنفيذ برامج الخدمات التي تقرها النقابة العامة.
- ٦ - المساهمة في أوجه النشاط الاجتماعي التي يشارك فيها العمال.
- ٧ - إعداد التقارير المتعلقة بنشاطها ومقترحاتها وإمداد النقابة العامة بما تطلبه من بيانات وإيضاحات.

(١) د/ السيد عيد نايل : قانون العمل - مرجع سابق - ص ٥١٢.

ثانيا : النقابة العامة :

تعد النقابات العامة همزة الوصل بين قاعدة الهرم النقابي وقمته فهي تصل بين اللجان النقابية وبين الاتحاد العام لنقابات العمال، ولعل هذا هو ما دعي بعض الفقه لتسميتها بالتنظيمات النقابية الوسيطة^(١). وتتكون النقابة العامة من مجموع العمال الذين يعملون بمهن أو صناعات متماثلة أو مرتبطة بمعنى أنها تشترك في إنتاج واحد. وقد حظر المشرع تكوين أكثر من نقابة عامة واحدة لعمال المهن المتماثلة أو المترابطة.

* اختصاصات النقابة العامة :

بسبب موقعها في البناء الهرمي للتنظيمات النقابية بمصر فإن للنقابات العامة تضطلع بدور هام حددته المادة ١٤ من قانون النقابات العمالية على النحو التالي :

- ١ - الدفاع عن حقوق العمال ورعاية مصالحهم.
- ٢ - العمل على تحسين ظروف وشروط العمل الخاصة بأعضائها.
- ٣ - العمل على رفع المستوى الثقافي والاجتماعي لأعضائها.
- ٤ - المشاركة في وضع وتنفيذ خطط وبرامج التدريب المهني.
- ٥ - الرقابة والتوجيه والمتابعة والإشراف على نشاط اللجان النقابية.
- ٦ - المشاركة مع اللجان النقابية في إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام اتفاقات العمل الجماعية.
- ٧ - إيداء الرأي في التشريعات التي تمس المهن أو الصناعات التي تمثلها.
- ٨ - الموافقة على المشروعات التي تستثمر بها اللجان النقابية أموالها وفقا للقواعد التي تحددها اللائحة المالية للمنظمات النقابية وكذلك الموافقة على مشروعات الصناديق المنصوص عليها بقانون العمل.
- ٩ - الموافقة على تنظيم الإضراب للعمال طبقاً للضوابط التي يضعها قانون العمل.

(١) أ.د / أحمد حسن البرعى : للمرجع السابق - ص ١٦٤.

١٠- إنشاء صناديق لمجابهة الأعباء المالية الناجمة عن ممارسة حق الإضراب بعد أن أصبح حقاً مشروعاً وبعد أن اعترف به صراحة قانون العمل الجديد.

ثلاثاً : الاتحاد العام لنقابات العمال :

يترجع الاتحاد العام لنقابات العمال على قمة هرم البنيان النقابي في مصر ويتكون من مجموع النقابات العامة بمصر ويختص هذا الاتحاد وفقاً للمادة ١٧ من قانون النقابات العمالية بعدة وظائف أهمها :

١ - الدفاع عن حقوق عمال مصر ورعاية مصالحهم المشتركة والعمل على رفع مستواهم اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً.

٢ - وضع ميثاق الشرف الأخلاقي للعمل النقابي في إطار المبادئ والقيم السائدة.

٣ - المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٤ - إبداء الرأي في مشروعات القوانين واللوائح والقرارات المتعلقة بتنظيم شئون العمل والعمال.

٥ - التنسيق بين النقابات العامة ومعاونتها في تحقيق أهدافها.

٦ - إنشاء وإدارة المؤسسات الثقافية والعلمية والاجتماعية والتعاونية والصحية والائتمانية والترفيهية العمالية التي تقدم خدماتها على مستوى الجمهورية وتكون لهذه المؤسسات الشخصية المعنوية.

الفرع الثاني

الأجهزة القائمة على إدارة المنظمة النقابية

تحتاج المنظمات النقابية كأشخاص اعتبارية لأجهزة إدارية تعمل على أداء وظائفها وتحقيق أهدافها. ونظراً لأهمية هذه الأجهزة فقد اهتمت

الاتفاقيات الدولية^(١) بمسألة حرية انتخاب المنظمات النقابية العمالية للقائمين بتسيير شئونها الإدارية والمالية. وبصفة عامة فإن المنظمات النقابية يتم إدارتها من خلال ثلاثة أجهزة وهى : الجمعية العمومية - مجلس الإدارة - هيئة المكتب وهذا ما منعرض له بإيجاز فيما يلي :

أولاً : الجمعية العمومية :

وفقاً للمادة ٣٠ من قانون النقابات العمالية فإن الجمعية العمومية للمنظمة النقابية هي تلسطة العليا التي ترسم سياستها وتشرف على كافة شئونها. وتختص الجمعية للعمومية لكل منظمة نقابية طبقاً للقواعد والأحكام التي يحددها النظام الأساسي لها بما يلي :

- ١ - اعتماد لائحة النظام الأساسي وميثاق الشرف الأخلاقي.
- ٢ - اعتماد النظام المالي واللوائح الإدارية.
- ٣ - اعتماد الموازنة والحساب الختامي.
- ٤ - إصدار قرارات بشأن أعضاء مجالس الإدارة الموقوفين عن مباشرة النشاط النقابي طبقاً لنص المادة ٢٦ من قانون النقابات أو لسحب الثقة أو الفصل طبقاً لنص المادة ٢٧ من كل أو بعض أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.

- ١ - تكوين الجمعيات العمومية : سنحاول فيما يلي التعرف على تكوين الجمعية العمومية للتنظيمات النقابية المختلفة.
- أ - تكوين الجمعية العمومية للجنة النقابية : تتكون الجمعية العمومية للجنة النقابية من كافة أعضائها الذين مضى على عضويتهم مدة سنة كحد أدنى شريطة أن يكونوا قد سدوا اشتراكاتهم حتى تاريخ انعقاد الجمعية العمومية.

(١) أنظر على سبيل المثال : المادة ٣ من الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ والمادة ٧ من الاتفاقية العربية للحقوق والحريات النقابية.

ويستثنى من شرط المدة اللجنة النقابية التي يتم تشكيلها لأول مرة وهذا يعنى أنه في هذه الحالة لا يشترط مرور مدة سنة على العضوية حتى يشترك العضو في الجمعية العمومية للجنة النقابية. وقد كلفت المادة ٦١ من قانون النقابات العمالية الاتحاد العام لنقابات العمال بوضع نظام أساسي نموذجي يتضمن القواعد التنظيمية الخاصة بتشكيل الجمعيات العمومية للجان النقابية التي يجاوز عدد أعضائها ٥٠٠ عضو.

ب - الجمعية العمومية للنقابة العامة : تضم الجمعية العمومية للنقابة العامة جميع ممثلي اللجان النقابية التي تمثل المهن والصناعات التي تضمها النقابة العامة على مستوى الجمهورية. ويتم اختيار هؤلاء الممثلين عن طريق مجالس إدارة اللجان النقابية وفقاً للضوابط التي يضعها الاتحاد العام لنقابات العمال ويصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والتدريب. وقد أصدر الوزير في هذا الشأن القرار رقم ٣١ لسنة ١٩٧٦ والذي يحدد تمثيل اللجان النقابية في الجمعيات العمومية للنقابات العامة وفقاً لعدد أعضاء كل لجنة على النحو التالي.

١ - ممثل واحد عن أعضاء اللجنة النقابية الذين لا يزيد عددهم عن ٢٥٠ عضواً.

٢ - ممثل عن كل ٢٥٠ عضواً عن السبعمئة وخمسين عضواً التاليين.

٣ - ممثل عن كل ٥٠٠ عضواً عن التسعة آلاف عضو التاليين.

٤ - ممثل عن كل ١٠٠٠ عضو من الأعضاء الباقين بحيث لا يزيد عدد الممثلين عن ٣٥ مع مراعاة أن يمثل الكسر البالغ نصفاً فأكثر بممثل^(١). وتتكون الجمعية للنقابة الفرعية من ممثلي اللجان النقابية بالمحافظة الذين يمثلون هذه اللجان الانضمام الجمعية العمومية للنقابة العامة.

(١) راجع في ذلك القرار الوزاري رقم ٣١ لسنة ١٩٧٦ - الوقائع المصرية - العدد ١٣٩ في ١٥/٦/١٩٧٦.

ج - الجمعية العمومية للاتحاد العام لنقابات العمال : إذا كانت الجمعية العمومية للنقابة العامة تضم في عضويتها ممثلين عن اللجان النقابية باعتبارها تنظيماً نقابياً أدنى في التدرج الهرمي فإنه من الطبيعي أن تضم الجمعية للاتحاد العام لنقابات العمال ممثلين عن النقابات العامة يتم اختيارهم عن طريق مجالس إدارة هذه النقابات. ويجب أن يكون هؤلاء الممثلين قد سدوا اشتراكاتهم بانتظام حتى تاريخ انعقاد الجمعية العمومية للاتحاد العام. وطبقاً للمادة ٢ من قرار وزير القوى العاملة والتدريب رقم ٣١ لسنة ١٩٧٦ فإن تمثيل النقابات العامة في الجمعية العمومية للاتحاد العام لنقابات العمال يكون على النسق الآتي :

- ١ - ممثل واحد عن الألف عضو الأولين أو أقل.
- ٢ - ممثل عن كل ٢٠٠٠ من الثمانية عشر ألف عضو التاليين.
- ٣ - ممثل عن كل ٤٠٠٠ عضو عن العشرين ألف عضو التاليين.
- ٤ - ممثل عن كل عضو من الستين ألف عضو التاليين.
- ٥ - ممثل عن كل ١٠٠٠ عضو من الأعضاء الباقين مع مراعاة ألا يزيد عدد الممثلين عن ٣٥ عضواً ويراعى أيضاً تمثيل الكسر البالغ نصفاً فأكثر بممثل.

٢ - اختصاصات الجمعيات العمومية : أيّاً كان التنظيم النقابي وسواء كان في شكل لجنة نقابية أو نقابة عامة أو حتى الاتحاد العام لنقابات العمال فإن جمعيته العمومية تختص بعدة أمور أهمها :

- أ - اعتماد أو تعديل لائحة النظام الأساسي بشرط موافقة ثلثي الأعضاء الحاضرين على الأقل ويجب ألا يقل عدد الحاضرين عن نصف أعضاء الجمعية العمومية إذا تعلق الأمر بلجنة نقابية أو نقابة عامة وألا يقل عن ثلثي الأعضاء بالنسبة للاتحاد العام لنقابات العمال.
- ب - اعتماد النظام المالي واللوائح الإدارية.

- ج - انتخاب أعضاء مجلس الإدارة بالاقتراع السري.
- د - سحب الثقة من كل أو بعض أعضاء هيئة المكتب إذ وقع منهم إخلال بالواجبات المنوطة بهم.
- هـ - اعتماد الموازنة والحساب الختامي.
- و - النظر في التقارير والاقتراحات المقدمة من مجلس الإدارة خاصة التقرير المتعلق بأعمال السنة المنقضية.
- ز - حل النقابة اختياريًا شريطة توافر أغلبية ثلثي الأعضاء على الأقل.
- على أنه تجدر الإشارة إلى أن الحل الاختياري قاصر على اللجان النقابية والنقابات العامة ولا يمتد للاتحاد العام الذي لا يجوز حله اختياريًا.
- ع - التصديق على اتفاقات العمل الجماعية.
- وبخصوص كيفية انعقاد الجمعية العمومية ^(١) فإنه يجب أن نشير إلى ضرورة اجتماعها في دورة عادية مرة واحدة على الأقل في السنة. ويكون الانعقاد في المدينة التي يوجد بها مقر التنظيم النقابي ويصح الاجتماع إذا حضره أكثر من نصف عدد أعضاء الجمعية العمومية الذين لهم حق الحضور. وفي حالة عدم اكتمال العدد يؤجل الاجتماع لمدة ساعتين فإذا لم يحضر العدد اللازم قانونًا يتم تأجيل لموعد آخر يتم تحديده خلال شهر على الأكثر.

ويجب أن يقوم مجلس إدارة النقابة أو اللجنة النقابية بإخطار الأعضاء بزمان ومكان الانعقاد كما يتم الإعلان عن ذلك في إحدى الصحف اليومية قبل موعد الانعقاد بعشرة أيام على الأقل مما يعد قرينة على علم كافة بموعد ومكان الانعقاد. وتلتزم النقابة العامة بإخطار الاتحاد العام لنقابات العمل بموعد ومكان الاجتماع قبل ٧ أيام على الأقل من إنعقاده كما

(١) لمزيد من التفاصيل انظر : د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق ص ١٠٨ - ١٠٩.

يحاط الاتحاد علماً بجدول الأعمال أيضاً. وبجانب انعقاد الجمعية العمومية في دورة عادية فإنه يمكن عند توافر أسباب طارئة أن تعقد الجمعية العمومية اجتماعاً طارئاً بناءً على طلب رئيس مجلس إدارة المنظمة النقابية أو ثلثي أعضاء المجلس أو ثلث أعضاء الجمعية العمومية.

ثانياً : مجالس إدارة المنظمات النقابية :

١ - مجلس إدارة اللجنة النقابية : يتم تشكيل هذا المجلس عن طريق انتخاب الجمعية العمومية للجنة النقابية لأعضائه على أن يتراوح عدد أعضاء المجلس بين ٧ و ٢١ عضو. ويتم الاختيار من بين أعضاء اللجنة النقابية ووفقاً لعدد أعضائها. ويتحدد عدد أعضاء مجلس الإدارة كما أشرنا وفقاً لعدد أعضاء اللجنة وبالتالي يكون عدد أعضاء المجلس ١٥ عضواً إذا زاد عدد أعضاء الجمعية العمومية للجنة النقابية عن ١٠٠٠ عضو. وإذا زاد عدد أعضاء الجمعية العمومية للجنة النقابية عن ١٥٠٠٠ فإن مجلس إدارتها يتكون من ٢١ عضواً مع مراعاة التمثيل النسبي والنوعي والجغرافي لفروع المنشأة التي تمثلها اللجنة النقابية.

ويختص مجلس إدارة اللجنة النقابية بانتخاب ممثلها لدى النقابة العامة كما يقوم بالعمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية الخاصة بأعضاء اللجنة ويتولى المجلس أيضاً دراسة اتفاقات العمل الجماعية مع النقابة العامة. ويلتزم المجلس بواجبات أخرى أهمها إخطار النقابة العامة بموعد ومكان وجدول أعمال الجمعية العمومية للجنة وذلك عن طريق خطاب مسجل يرسله للنقابة قبل الانعقاد بسبعة أيام على الأقل. والهدف من هذا الإجراء هو دعوة ممثل النقابة العامة لحضور اجتماع الجمعية العمومية للجنة النقابية.

٢ - مجلس إدارة النقابة العامة : يتكون هذا المجلس من عدد يتراوح بين ١١ عضواً و ٢١ عضواً يتم اختيارهم بالانتخاب عن طريق الجمعية العمومية للنقابة بالاقتراع السري. وبمجرد تكوين مجلس الإدارة فإنه يشكل

من بين أعضائه شعبه لكل مهنة أو صناعة تمثلها النقابة. والمجلس اختصاصات عديدة أهمها : اختيار ممثلي النقابة لدى الاتحاد العام لنقابات العمال سواء في الجمعية العمومية أو في مجلس إدارة الاتحاد ويقوم مجلس إدارة النقابة أيضا بالمفاوضة الجماعية والتوفيق والتحكيم .

٣ - مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال : يتم تشكيل مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال من الأعضاء الذين تنتخبهم الجمعية العمومية للاتحاد العام من بين المرشحين من قبل مجالس إدارة النقابات العمالية كمندوبين في الجمعية العمومية للاتحاد العام أو من ترشحهم النقابة من أعضاء مجلس إدارتها. ويراعى تمثيل كل نقابة عمالية عامة بعضو واحد في مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال.

وتجدر الإشارة إلى أن للمجلس وفقا للمادة ١/٤١ من قانون النقابات العمالية يتم انتخابه لدورة نقابية مدتها ٥ سنوات ميلادية تبدأ من يوم نشر نتيجة انتخابات مجالس إدارة المنظمات النقابية في الوقائع المصرية. ويتم إجراء انتخابات التجديد لمجالس الإدارة عن طريق الاقتراع السري المباشر خلال السنتين يوما الأخيرة من الدورة النقابية ويكون الانتخاب في ميعاد واحد لمجالس إدارة اللجان النقابية والنقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال. وتنص المادة ١/٤١ من قانون النقابات العمالية على أن يتم الترشيح لعضوية هذه المجالس وانتخاب أعضائها تحت إشراف لجان يرأسها عنصر قضائي بدرجة قاض أو ما يعادلها على الأقل وذلك بناء على ترشيح وزير العدل بناء على طلب وزير القوى العاملة^(١).

(١) لمزيد من التفاصيل انظر - د/ السيد عبد نائل : المرجع السابق ص ٥٢١ وما بعدها - د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ١٢١ وما بعدها.

٤ - شروط عضوية مجلس الإدارة : تستلزم المادة ٣٦ من قانون النقابات العمالية (المعدل بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥) أن يكون المرشح لعضوية مجلس إدارة إحدى المنظمات النقابية العمالية الشروط التالية:

أ - أن يكون بالغاً من الرشد وكامل الأهلية.
ب - أن يكون مجيداً للقراءة والكتابة وهذا الشرط يعد بديهياً ولا يحتاج للنص عليه لأن وجود مثل هذا الشرط يوحي بأن النقابات العمالية تمثل فئات من الأميين في عصر أصبحت فيه الأمية هي عدم القدرة على التعامل مع الكمبيوتر والإنترنت!!

ج - أن يكون قد مضى على عضويته بالنقابة مدة سنة على الأقل.
د - أن يكون عضواً بالجمعية العمومية للجنة النقابية إذا كان الترشيح بشأن اشتراكاتهم لمجلس إدارة اللجنة ذاتها. وإذا كان الهدف من الترشيح هو اشتراكاتهم لعضوية مجلس إدارة التنظيم النقابي الأعلى فإنه يلزم أن يكون المرشح قد أمضى في عضوية مجلس إدارة التنظيم الذي يمثل دوره نقابية سابقة (٥ سنوات).

هـ - ويجب أيضاً ألا يكون المرشح من بين الفئات التالية.
١ - العاملين المختصين أو المفوضين في ممارسة كل أو بعض سلطات صاحب العمل في القطاع الخاص وذلك خلال فترة ممارستهم لهذه السلطات.
٢ - العاملين الذين يشغلون إحدى الوظائف القيادية في الحكومة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة والهيئات الاقتصادية والأجهزة الحكومية التي لها موازنات خاصة وشركات القطاع العام وشركات قطاع الأعمال العام والعاملين بالقطاع الاستثماري والمشارك والقطاع التعاوني وعمال للزراعة.

٣ - رؤساء وأعضاء مجالس إدارة القطاعات والهيئات والشركات فيما عدا أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين.

و - ألا يكون المرشح عاملاً مؤقتاً أو معاراً أو منتدباً أو مكلفاً أو مجدداً أو في أثناء أجازته بدون مرتب. ويراعى أن هذا الشرط لازم للترشيح لعضوية مجلس الإدارة وللإستمرار في عضوية هذا المجلس أيضاً.

ز - ألا يكون المرشح عضواً بمجلس إدارة منظمة نقابية أخرى. والواقع أن هذا الشرط الذي قرره المادة ٣٩ من قانون النقابات العمالية هو شرط منطقي ويحقق فاعلية الرقابة التي تمارسها المنظمة النقابية الأعلى على أعمال المنظمة النقابية الأدنى في البنيان الهرمي.

ه - اجتماعات مجلس الإدارة : تؤكد المادة ١٧ من لائحة النظام الأساسي على ضرورة عقد مجلس اجتماعاً عادياً مرة كل شهر على الأقل. ويجوز أن يعقد المجلس اجتماع غير عادي بناء على طلب رئيسه أو على طلب كتابي مسبب من نصف أعضائه على الأقل.

ليكون اجتماع مجلس الإدارة صحيحاً فإنه يلزم حضور أغلبية أعضائه. وإذا توافرت هذه الأغلبية فإن قرارات المجلس تصدر بأغلبية الحاضرين ما لم ينص القانون على خلاف ذلك كما في الحالات التي تستلزم أغلبية خاصة. وإذا تعادلت الأصوات المؤيدة والمعارضة للقرار يرجح الجانب الذي ينتمي إليه رئيس المجلس وللمجلس في حالة الضرورة أن يصدر قراراً بالتمرير. وتقتضي المادة ١٩ من لائحة النظام الأساسي في هذه الحالة موافقة جميع أعضاء المجلس كتابه على هذا القرار على أن يتم عرضه في أول جلسة تالية للمجلس للتصديق عليه.

٦ - هل يشترط أن يكون عضو المجلس وطنياً ومتفرغاً؟

للإجابة على الشق الأول من هذا التساؤل فإنه يجب أن نعترف بأن معظم التشريعات خاصة العربية تتجه إلى أن تكون القيادة القائمة على إدارة المنظمة النقابية وخاصة مجلس إدارتها تتكون من وطنيين نظراً لخطورة المنظمات النقابية خاصة الاتحاد العام لنقابات العمال. ولعل هذا هو جعل

بعض التشريعات^(١) تستلزم شرط تمتع عضو مجلس الإدارة بالجنسية الوطنية. وفي مصر كانت المادة ١٠ من قانون النقابات العمالية رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ تستلزم هذا الشرط. وقد ألغى هذا الشرط بالمرسوم بقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٥٢ ولم يرد للنص عليه في القوانين المتعاقبة. وإذا كان هذا الأمر يمكن تبريره على أساس قلة عدد العمال الأجانب في مصر حالياً^(٢) فإنه يجب في نظرنا أن يكون هناك حداً أقصى لعدد العمال الأجانب الذين يحق لهم الانضمام لعضوية مجالس إدارة المنظمات النقابية في حالة السماح لهم بذلك بما يضمن أن يكون القرار دائماً بيد الأعضاء المصريين. ويرى بعض الفقه أنه أمام ظاهرة التزايد المستمر لعدد العمال الأجانب في مصر بالعديد من المؤسسات والقطاعات الوطنية فإنه يجب إعادة النص على أن يكون عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية متمتعاً بجنسية جمهورية مصر العربية^(٣).

وبالنسبة للإجابة على الشق الثاني من التساؤل والخاص بمدى ضرورة تفرغ عضو مجلس الإدارة للنشاط النقابي فإنه يجب أن نقرر بدءاً أنه لا يترتب - بصفة عامة - على انضمام العامل لعضوية مجلس إدارة منظمة نقابية أي أثر على علاقته بعمله وعلى مركزه الوظيفي في هذا العمل، لأن الأصل هو أن يكون النشاط النقابي غير مأجور لأنه عمل تطوعي بالدرجة الأولى. على أنه مع تنوع وتشعب وظائف النقابات وحتى

(١) ويجيز القانون الكويتي لغير المواطنين الانضمام للنقابات العمالية ويكون لهم كافة الحقوق النقابية التي يتمتع بها الكويتي عدا حق الانتخاب والترشيح ويستلزم المشرع الكويتي أن تتوفر في الأجنبي عدة شروط حتى يحق له التمتع بعضوية النقابات العمالية. وقد ذكرت المادة ٤ من قانون العمل الكويتي هذه الشروط وأهمها :

١ - الحصول على بطاقة عمل وهذا يستلزم أن يكون العامل قد دخل البلاد بصورة شرعية وأن يكون حاملاً لجواز سفر صحيح وأن يكون حاصلاً على تصريح إقامة وأن يكون حسن السير والسلوك.

٢ - أن يكون العامل الأجنبي قد أمضى مدة ٥ سنوات متتالية بالكويت.

(٢) د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ١٢٠.

(٣) المرجع السابق - ذات الموضوع.

تتمكن هذه الأخيرة من أداء عملها فإن الأمر يقتضي تفرغ بعض القيادات النقابية.

وقد بينت المادة ٤٥ من قانون النقابات العمالية هذه الفكرة حيث نصت على أنه «يجوز أن يتفرغ عضو أو أكثر من أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية للقيام بالنشاط النقابي، وذلك بقرار من مجلس إدارة النقابة العامة بالنسبة لأعضائه، أو لأعضاء مجلس إدارة اللجان النقابية وبقرار من مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال بالنسبة لأعضائه، وذلك كله في نطاق العدد والشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال». ويستحق عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية المتفرغ خلال فترة تفرغه جميع العلاوات والترقيات وغير ذلك مما يستحقه زملائه من مزايا مالية وكأنه يؤدي عمله فعلاً، وتحسب مدة التفرغ ضمن مدة الخدمة الفعلية للعامل. وتلتزم الحكومة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة والقطاع العام بصرف أجر العامل المتفرغ التابع لها وجميع مستحقاته الأخرى خلال فترة تفرغه وتتولى المنظمات النقابية دفع أجر العامل المتفرغ من القطاع الخاص، بحيث لا يجاوز هذا الأجر ما كان يتقاضاه من عمله الأصلي من أجر وبدلات مضافاً إليه نسبة ٣٠% من الأجر الأصلي.

ويستفاد من هذا النص أن تفرغ العامل للنشاط النقابي لا يحرمه من الحق في المقابل المالي الذي كان يحصل عليه لو استمر في العمل كما لا يحرمه من أقدميته لأن فترة التفرغ تحسب في هذا الصدد كمدة خدمه فعلية. ولكي يستحق العامل المتفرغ هذه المزايا فإنه يجب أن يصدر في شأنه قرار من مجلس إدارة النقابة العامة بالنسبة لأعضاء مجلس إدارتها المتفرغين أو لنظرائهم من اللجان النقابية. وإذا كان المتفرغ يتبع مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال فإن قرار التفرغ يصدر من هذا المجلس، وإمعاناً في توفير

الضمانات للمتفرغ للنشاط النقابي فإن الإصابة التي تلحق به أثناء ممارسة نشاطه النقابي تعد إصابة عمل^(١).

وفيما يتعلق بعدد أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية الذين يجوز تفرغهم للعمل النقابي فإنه يتحدد على أساس عدد عمال المنشأة وطبقاً للجدول الملحق بقرار وزير القوى العاملة رقم ٣٦ لسنة ١٩٨١. ومن خلال هذا الجدول يتبين أن العدد المسموح به يكون على النحو التالي :

- تفرغ عامل واحد في المنشأة التي يعمل بها ١٠٠ عامل حتى ٥٠٠ عامل.
- تفرغ عاملان في المنشأة التي يعمل بها أكثر من ٥٠٠ عامل وحتى ٢٥٠٠ عامل.

- وإذا بلغ عدد عمال المنشأة أكثر من ٢٥٠٠ عامل وحتى ٥٠٠٠ عامل فإنه يجوز تفرغ ٣ عمال للنشاط النقابي ويصل هذا العدد إلى ٤ عمال إذا كان عدد عمال المنشأة أكثر من ٥٠٠٠ عامل وحتى ١٠٠٠ عامل.
- وأخيراً يمكن أن يصل عدد المتفرغين للنشاط النقابي إلى ٥ عمال في المنشأة التي يعمل بها أكثر من ١٠٠٠٠ عامل.

٧ - حماية أعضاء مجلس الإدارة ومسئوليتهم :

لاشك أن فعالية العمل النقابي تتطلب تحقيق قدر مناسب من الحماية للقيادات النقابية وخاصة أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية. وتتضح ملامح هذه الحماية من عدة نواحي ومنها أنه لا يجوز لرب العمل وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية الذي يعمل لديه عن العمل احتياطياً أو تأديبياً أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على قرار أو حكم من السلطة القضائية المختصة. وتقرر المادة ٤٨ من قانون النقابات العمالية أيضاً أنه لا يجوز نذب عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية أو نقله من المنشأة داخل أو

(١) د/ السيد عبد نابل : المرجع السابق - ص ٥٢٥.

خارج المدينة التي يوجد بها مقر عمله خلال مدة الدورة النقابية لمدة تزيد عن أسبوعين إلا بموجب موافقة كتابية من هذا العضو^(١).

وفي حالة صدور قرار من رب العمل يتضمن اعتداء على هذه الضمانات فإنه يكون باطلاً. ولا يقتصر الأمر على البطلان فقط حيث أن المادة ٤٧ من ذات القانون تنص على جزاء جنائي هو الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ١٠٠٠ جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين. ويوقع هذا الجزاء على صاحب العمل أو المدير المسئول بالمنشأة الذي يمتنع عن تنفيذ حكم نهائي ببطلان القرار الذي يصدر بالمخالفة لأحكام المادة ٤٨ من قانون النقابات العمالية. ومن الضمانات التي يقرها المشرع أيضاً لعضو مجلس إدارة المنظمة النقابية ما تقرره المادة ٤٦ من قانون النقابات العمالية من أنه يجب على سلطة التحقيق إخطار الاتحاد العام لنقابات العمال بالاتهامات المنسوبة لعضو مجلس إدارة المنظمة النقابية والتي تتعلق بنشاطه النقابي. وتلتزم سلطة التحقيق بإخطار الاتحاد بالموعد المحدد لإجراء التحقيق قبل البدء فيه حتى يتسنى للاتحاد توكيل محامياً لحضور التحقيق وإنابة أحد أعضاء مجلس إدارة المنظمة المعنية لحضور التحقيق هذا ويشترط هنا ألا تكون سلطة التحقيق قد قررت جعل التحقيق سرياً.

- وبجانب الضمانات التي قررها قانون النقابات العمالية فإن قانون العمل الجديد أيضاً قد أضاف بالمادة ٤/٧١ منه حماية إضافية لعضو مجلس إدارة المنظمة النقابية. وتتمثل هذه الضمانة أو الحماية في أنه عند فصل العامل تعسفياً بسبب ممارسته للنشاط النقابي يعاد العامل فوراً إلى عمله. ويقع عبء إثبات أن الفصل لم يكن بسبب القيام بنشاط نقابي على عاتق رب العمل^(٢).

(١) وتجدر الإشارة إلى أن هذه الضمانات تنطبق على المرشح لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابي خلال فترة الترشيح.

(٢) د/ محمد رفعت الصباحي : محاضرات في التشريعات الاجتماعية العمالية - الجزء الثاني - ١٩٩٩ - ٢٠٠٠ - ص ٥.

وإذا كان للنشاط النقابي يحاط بالعديد من الضمانات كما رأينا فإن هذا لا ينفى مسئولية أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية سواء أمام الجمعية العمومية أو بواسطة للقضاء.

وتستطيع الجمعية العمومية باعتبارها أعلى سلطة في التنظيم النقابي سحب الثقة من مجلس الإدارة أو من بعض الأعضاء في حالة مخالفة للمجلس أو بعض أعضائه لقرارات الجمعية العمومية أو الإهمال في تنفيذها. ويتخذ ذات الإجراء أيضا عند مخالفة للمجلس أو أحد أعضائه لأحكام قانون النقابات العمالية مخالفة جسيمة أو ارتكاب مخالفة للائحة النظام الأساسي أو المالي أو لبنود ميثاق الشرف الأخلاقي الذي يضعه الاتحاد العام لنقابات العمال^(١).

ويصدر قرار وقف عضو مجلس إدارة اللجنة النقابية عن ممارسة مهامه النقابية بأغلبية ثلث أعضاء مجلس إدارة اللجنة النقابية. أما إذا تعلق الأمر بعضو مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال فإنه يلزم عندئذ موافقة ثلثي أعضاء مجلس الإدارة التابع له العضو.

ويتم عرض موقف العضو الموقوف على الجمعية العمومية للنقابة^(٢) أو الاتحاد العام الانضمام أول اجتماع لها لاتخاذ القرار المناسب في صدد هذا العضو سواء لسحب الثقة منه أو بفصله^(٣). ووفقا لنص المادة ١/٢٨ من قانون النقابات العمالية^(٤) فإنه يجب أن يتم إخطار العضو المعنى بالقرار الصادر بسحب الثقة منه أو بفصله من المنظمة النقابية ويجب أن يكون هذا الإخطار كتابه وأن يشتمل على أسباب القرار ويرسل للعضو في شكل كتاب موصى عليه يعلم الوصول خلال ١٥ يوم من تاريخ صدوره. وتضيف ذات

(١) أ.د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٥٢٧.

(٢) ويكون ذلك بشأن عضو مجلس إدارة النقابة العامة أو اللجنة النقابية التابعة لها.

(٣) راجع ذلك : د/ محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق - ص ٧١٧ - د/ محمد

أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ١٣٣.

(٤) المعدل بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥.

للمادة أنه يجوز للعضو أن يطعن على هذا القرار أمام المحكمة الجزئية للكائن بدائرتها محل عمله خلال الثلاثين يوماً التالية لعلمه بالقرار.

وبالإضافة إلى سحب الثقة من مجلس إدارة المنظمة النقابية أو أحد أعضائه فإنه يجوز حل للمجلس بحكم قضائي سواء بمبادرة من جانب وزير القوى العاملة أو النيابة العامة. فإذا كان الطلب من جانب وزير القوى العاملة فإنه يجب أن يقدم للمحكمة الابتدائية الكائن بدائرتها مقر المنظمة النقابية التي يراد حل مجلس إدارتها قضائياً. ويشترط في هذه الحالة أن يكون الوزير قد أحاط مجلس الإدارة بما وقع من مخالفات وينذره بإزالتها ورغم ذلك لم ينفذ مجلس الإدارة ما طلب منه خلال ١٥ يوماً. ويجوز للنيابة العامة أيضاً أن تطلب من المحكمة الجنائية المختصة حل مجلس إدارة المنظمة النقابية إذا ارتكب أعضاء هذا المجلس أحد الجرائم الآتية :

١ - وقوع مخالفة لأحكام قانون النقابات العمالية وإنذار المجلس لإزالتها ولم يلتزم خلال ١٥ يوماً بتنفيذ ما طلب منه.

٢ - إذا أصدر مجلس الإدارة المقصود قرار أو عمل يشكل إحدى الجرائم التالية.

أ - تحبيذ أو ترويج المبادئ التي ترمى إلى تغيير أحكام الدستور التي تعد أساسية للهيئة الاجتماعية بطريق غير مشروع أو التحريض على قلب نظام الحكم أو على كراهيته أو الإندراء به أو التحريض على بعض طائفة أو طوائف من الناس أو الإزراء بها.

ب - ترك العمل أو الامتناع عنه عمداً إذا كان مما يساهم في خدمة عامة أو مرفق عام أو يسد حاجة عامة، وكذلك التحريض أو التحبيذ أو التشجيع على ذلك.

ج - استخدام القوة أو العنف أو الإرهاب أو التهديد أو أية تدابير أخرى غير مشروعة في الاعتداء أو للشروع في الاعتداء على حق الغير في

العمل، أو في أن يستخدم أو يتمتع عن استخدام أي شخص أو في أن يشترك في جمعية عمومية من الجمعيات وكذلك التحريض على ارتكاب أي من هذه الجرائم.

وإذا صدر حكم قضائي بحل مجلس إدارة إحدى المنظمات النقابية فإنه يجوز لمن له مصلحة أن يطعن على هذا الحكم خلال ٣٠ يوماً من نشرة بالجريدة الرسمية. والمعروف أنه يجب نشر الحكم بالجريدة الرسمية خلال ٧ أيام من تاريخ صدوره. ويجب وفقاً لأحكام المادة ٧٠ من قانون النقابات العمالية أن يتم اتخاذ إجراءات تشكيل مجلس الإدارة الجديد خلال ٦٠ يوماً على الأكثر من تاريخ صدور الحكم النهائي بحل المجلس السابق.

ثالثاً : هيئة المكتب :

بجانب الجمعية العمومية ومجلس الإدارة يوجد أيضاً هيئة مكتب المنظمة النقابية والذي يتولى تنفيذ قرارات مجلس إدارتها. ويتم اختيار أعضاء هيئة المكتب كما تقرر المادة ٤٠ من قانون النقابات بالانتخاب في أول اجتماع بعقده مجلس إدارة المنظمة النقابية. وإذا تم اختيار أعضاء هيئة المكتب فإنه لا يجوز تغييرهم كلياً أو جزئياً إلا إذا كان هذا التغيير مدرجاً ضمن بنود جدول أعمال مجلس الإدارة.

ويتكون هيئة المكتب على النحو التالي ^(١) : -

١ - الرئيس : يعتبر رئيس هيئة مكتب المنظمة النقابية هو ممثلها القانوني في كافة الميادين كما أنه يختص بدعوة مجلس إدارتها وجمعيتها العمومية للانعقاد ويتولى رئاسة جلساتها والتوقيع على محاضر الجلسات مع الأمين العام وأعضاء المجلس الحاضرين ويتولى الرئيس أيضاً الإشراف على كافة أعمال المنظمة النقابية.

(١) راجع في ذلك د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٥٣١ - ٥٣٢.

٢ - نائب الرئيس : يحل نائب رئيس هيئة المكتب محل الرئيس في كافة اختصاصاته في حالة غياب هذا الأخير. وعند تعدد نواب الرئيس فإن من يحل محله عند غيابه هو أكبر نوابه سناً. ويمكن لمجلس إدارة المنظمة النقابية أن يمنح بعض الاختصاصات المالية أو الإدارية أو الفنية الدائمة لنائب رئيس هيئة مكتب المنظمة.

٣ - الأمين العام : يختص أمين عام هيئة المكتب بتحضير جدول أعمال جلسات الجمعية العمومية ومجلس إدارة المنظمة النقابية. ويقوم الأمين العام أيضاً بتدوين محاضر الاجتماع الخاص بالجمعية العمومية وبمجلس الإدارة ويوقع على هذه المحاضر بجانب الرئيس والأعضاء الحاضرين. ويشرف الأمين العام للمنظمة النقابية أيضاً على الأعمال الكتابية والمراسلات والدفاتر والأوراق والعقود والملفات الخاصة بالمنظمة التي يعمل بها.

٤ - الأمين العام المساعد : يقوم الأمين العام المساعد بمعاونة الأمين العام في كافة اختصاصاته وينوب عنه حال غيابه. ويجوز لمجلس الإدارة أن يوكل للأمين العام المساعد بعض الاختصاصات الأخرى.

٥ - أمين الصندوق : يتولى أمين الصندوق الشؤون المالية الخاصة بها والمتعلقة بأموالها وإمساك حساباتها وإيراداتها ومصروفاتها ويتولى إيداع أموالها بالبنوك ويوقع على أذن الصرف بجانب رئيس هذه الجهة. وما سبق قوله هنا ينطبق أيضاً على أمين الصندوق بهيئة مكتب المنظمة النقابية الذي يقوم أيضاً بمراقبة تحصيل الاشتراكات وقيدها بالدفاتر والسجلات الخاصة بذلك. ويقدم أمين الصندوق تقريراً شهرياً لمجلس الإدارة يبين فيه الحالة المالية للإيرادات والمصروفات. ويقوم أمين الصندوق أيضاً بإعداد مشروع الميزانية التقديرية لكيفية التصرف في أموال المنظمة النقابية في ضوء برنامج العمل الذي يتم وضعه في بداية كل دورة نقابية.

٦ - أمين الصندوق المساعد : نظراً لشعب وتنوع أعمال المنظمات النقابية فإنه يلزم وجود من يعاون أمين الصندوق في النهوض بالمهام الجسام الملقاة على عاتقه. وهذا للمعاون هو أمين الصندوق للمساعد الذي ينوب عن أمين الصندوق حال غيابه كما يمكن أن يكلفه مجلس الإدارة بأعمال أخرى عند اللزوم.

المطلب الثاني

مبدأ الحرية النقابية

للحرية النقابية وجه جماعي وآخر فردي. ويتمثل الجانب الجماعي في حق أفراد كل مهنة أو مجموعة متماثلة أو مترابطة من المهن في أن يكونوا نقابة عمالية ترعى مصالحهم المهنية المشتركة وتدافع عن حقوقهم وتمثلهم أمام أصحاب الأعمال بما يضمن تحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل. أما الجانب الفردي للحرية النقابية - وهو الذي يعنينا هنا - فهو يتعلق بحرية العامل في الانضمام من عدمه للنقابة التي تمثله دون أن يترتب على استخدامه لهذا الحق أي ضرر. والواقع أن هذه الحرية التي يجب أن يتمتع بها العامل قد تتعرض للاعتداء خاصة من جانب صاحب العمل. ومن هنا اهتمت الاتفاقيات الدولية^(١) بإيجاد بعض الضمانات للعامل في مواجهة صاحب العمل حيث قررت الاتفاقية الدولية رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٩ بطلان شروط عقد العمل التي تضر بالعامل بسبب نشاطه النقابي^(٢).

ونخلص مما سبق أن العامل وحده هو الذي يقرر بكامل حريته ما إذا كان سينضم للنقابة العمالية من عدمه. ويعنى ذلك أن فكرة النقابة العمالية الإجبارية لم يعد لها وجود حالياً^(٣). وبجانب حرية العامل في

(١) لمزيد من التفاصيل انظر : د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ٨٤ وما بعدها.

(٢) وتمثل هذه الشروط جريمة في بعض الدول كاستراليا ونيوزيلندا.

(٣) د/ إبراهيم النموقى أبو الليل : المرجع السابق ص ٦٣ - د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ٨٨ وما بعدها.

الانضمام للنقابة من عدمه فإن هناك تطبيقاً آخر للحرية النقابية الفردية وهو حرية العامل في الانسحاب من النقابة التي قد يكون منضماً إليها طالما رأى في ذلك ما يحقق مصالحه الشخصية.

وقد أكدت معظم التشريعات ومنها التشريع الكويتي على الحرية النقابية للعامل بصورها الثلاثة (الانضمام - الانسحاب - عدم الاشتراك). ومن بين النصوص التي وردت بقانون العمل الكويتي في هذا الصدد نجد المادة ٧٨ التي تعاقب صاحب العمل أو من ينوب عنه في حالة فصل العامل أو معاقبته لإرغامه على الانضمام لنقابة أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها أو لقيامه بنشاط نقابي أو تنفيذه للقرارات المشروعة للنقابة. وقد حددت المادة ٩٧ من ذات القانون العقوبة التي توقع على صاحب العمل أو من يمثله عند ارتكابه إحدى المخالفات السابقة^(١).

ونم يغفل القانون المصري النص على هذه الضمانات للعامل حيث أكدت المادة ٣ من قانون النقابات العمالية على حرية العامل في الانضمام إلى المنظمة النقابية أو الانسحاب منها. وقد أوكل المشرع إلى النظام الأساسي للمنظمة النقابية مسألة تحديد قواعد وإجراءات قبول العضوية أو رفضها وقواعد وإجراءات الانسحاب من النقابة. أما المادة ٧٤ من ذات القانون فقد اهتمت بتحديد الجزاء الجنائي المطبق في حالة قيام صاحب العمل أو من يمثله بإجبار العامل على الانضمام إلى المنظمة النقابية أو الانسحاب منها أو إرغامه على عدم الانضمام للنقابة أو يعاقب العامل بسبب قيامه بنشاط نقابي مشروع.

وتأكيداً على حرية العامل في القيام بالنشاط النقابي من عدمه أو التوقف عن ممارسة هذا النشاط فإن المادة ٤/٧١ من قانون العمل الجديد قد أكدت على ضرورة إعادة العامل لعمله إذا تم فصله تعسفياً نتيجة لقيامه

^(١) انظر في ذلك: إبراهيم السوفى أبو النبر - المراجع السابق - ص ٦٤

بنشاط نقابي. والواقع أن هذه النص بصورته الحالية يثير التساؤل حول نطاق الحماية المقررة بموجبه، فهل تقتصر هذه الحماية على العامل الذي يمارس نشاط نقابي فقط أم تمتد لتشمل حرية العامل في الانضمام للنقابة من عدمه أو حقه في الانسحاب من النقابة والتوقف عن النشاط النقابي ؟

ونحن نتفق مع الفقه ^(١) الذي يجعل نطاق الحماية الواردة بالمادة ٤/٧٤ يمتد ليشمل الفصل بسبب ممارسة نشاط نقابي أو الامتناع عن ممارسة هذا النشاط أو الرغبة في التوقف عن ممارسته. وبمعنى آخر فإنه يلزم إعادة العامل المفصول إلى عمله سواء كان فصله راجعاً لممارسته لنشاط نقابي أو لانضمامه لمنظمة نقابية من عدمه أو لانسحابه منها. ويستوي في هذه الحالة أيضاً أن يكون عقد العمل المبرم بين العامل النقابي ورب العمل عقد محدد المدة أو من العقود غير محددة المدة. وفي حالة إعادة العامل المفصول لأسباب نقابية إلى عمله فإن مدة خدمته تعتبر مستمرة ويستحق العامل ما يعادل أجره من وقت فصله لحين عودته لعمله لأنه كان مستعداً لأداء العمل وقادراً عليه ولم يمنعه من أداء عمله إلا أسباب خارجية تعود لصاحب العمل أو من يمثله.

والواقع أن نطاق الحماية الواردة بالمادة ٦٦ مهما توسعنا فيه فإنه لا يشمل فئات أخرى جديرة بالحماية وهم الباحثين عن فرصة عمل إذ يتصور أن يرفض صاحب العمل أن يستخدم لديه من لهم ميول نقابية معينة. وقد يمتد تعسف صاحب العمل ضد العمال لأسباب نقابية لطائفة أخرى وهم أصحاب العقود المؤقتة فقد يرفض تجديد عقودهم بسبب نقابي أيضاً. وإذا كان النص الحالي لا يضمن الحماية المباشرة لمثل هؤلاء العمال فإنه يمكن حمايتهم ضد تجاوزات رب العمل بالاستناد لمبادئ الدستور التي تقرر الحرية النقابية بكل صورها المشروعة. ويمكن الاستعانة أيضاً بنظرية

(١) د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ٩٠.

التعسف في استخدام الحق وفقاً للمادة الخامسة من القانون المدني المصري^(١).

حرية النقابة في قبول أعضائها :

إذا كان من حق العامل في الانضمام للنقابة أو الانسحاب منها في الوقت الذي يراه مناسباً فهل يحق للنقابة منح عضويتها لبعض العمال دون البعض الآخر رغم توافر شروط اشتراكاتهم في كافة المتقدمين للحصول على عضويتها؟ وبحسب للمشرع المصري أنه قد انحاز لمصلحة العامل في هذه المسألة حيث استلزم لرفض العضوية أن يتخلف شرط من الشروط الواردة بالمادة ١٩ من قانون النقابات العمالية والتي سنوضحها في المبحث التالي. كما استلزم أيضاً أن يصدر قرار الرفض بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية. ويجب أن يخطر المتقدم بقرار الرفض وأسبابه بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال ٣٠ يوم من تاريخ تقديم الطلب وإلا يعتبر طلبه مقبولاً.

ويجوز للمتقدم الذي رفضت النقابة طلب انضمامه أن يتظلم من قرار الرفض إلى مجلس إدارة النقابة العامة خلال ٣٠ يوم من تاريخ إخطاره برفض طلبه. ويلتزم مجلس الإدارة بالفصل في التظلم خلال ٤٥ يوم من تقديم التظلم ويجب أن يصدر القرار بأغلبية ثلثي الأعضاء على الأقل. وإذا صدر قرار مجلس الإدارة مؤيداً لقرار الرفض المتظلم منه فإنه يجوز لصاحب الشأن الطعن على قرار مجلس الإدارة خلال ٣٠ يوم من تاريخ إخطاره به أمام المحكمة الجزئية التي يقع بدائرتها مكان عمله. والواضح هنا أن المشرع خرج على قواعد الاختصاص النوعي والمكاني. فالمعروف أن الدعاوى غير مقدرة القيمة تدخل في اختصاص المحكمة الابتدائية بينما جعل المشرع الاختصاص هنا للمحكمة الجزئية. أما الاختصاص المكاني فإنه

(١) د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ٩٣.

باعتقاد بصفة عامة للمحكمة التي يقع بدائرتها مقر النقابة «المدعى عليه». على أن المشرع قد خرج على قواعد الاختصاص هنا رغبة منه في سرعة فض المنازعة حول العضوية ومحاولة منه للتيسير على العامل أيضا^(١).

^(١) د/ محمد رفعت الصباحي : المرجع السابق - ص ٧١.

المبحث الثاني

الشروط الموضوعية والشكلية
لتأسيس النقابة العمالية

المبحث الثاني

الشروط الموضوعية والشكلية

لتأسيس النقابة العمالية

يمثل تكوين النقابات مطلباً عمالياً جديراً بالإجابة إلا أن المشرع لم يترك أمر تكوينها مطلقاً من كل قيد بل وضع العديد من الضوابط أو الشروط الموضوعية والشكلية حتى يكتسب تجمع العمال في شكل منظم وصف النقابة العمالية بالمعنى الدقيق. وتستلزم بعض التشريعات توافر عدد معين كحد أدنى لتكوين أو تأسيس النقابة العمالية ومن هذه التشريعات قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي والذي تقتضي المادة ٧٢ منه ألا يقل عدد العمال الذين تمثلهم النقابة عن ١٠٠ عامل حتى يجوز تكوين نقابة تمثلهم^(١). ومن جانبه فإن المشرع المصري يستلزم بعض الشروط الموضوعية والشكلية حتى تتحد النقابة الشكل القانوني الصحيح.

وهذا ما سنحاول إيضاحه من خلال المطالبين التاليين.

المطلب الأول : شروط العضوية.

المطلب الثاني : الإجراءات اللازمة لتكوين المنظمة النقابية.

^(١) د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل : المرجع السابق - ص ٦٨.

المطلب الأول

شروط العضوية

بينت المادة ١٩ من قانون النقابات العمالية للشروط الموضوعية اللازمة لتكوين نقابة عمالية حيث نصت على أنه يشترط فيمن يكون عضوا بالمنظمة النقابية ما يلي :

- أ - ألا يقل عمره عن خمس عشرة سنة في تاريخ تقدمه بطلب العضوية.
 - ب - ألا يكون محجوراً عليه.
 - ج - ألا يكون صاحب عمل في أي نشاط تجارى أو صناعي أو زراعي أو خدمي.
- وبالنسبة لعضوية المنظمة النقابية الزراعية المهنية فيعتبر في حكم صاحب العمل من يكون مالكا أو حائزا لأكثر من ثلاثة أفدنة.
- د - ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحاليتين.
 - هـ - ألا يكون من بين الفئات التي حرمت من حق تكوين النقابات أو الانضمام إليها. وأن يكون عاملاً مشغلاً بإحدى المهن أو الأعمال الداخلة في التصنيف النقابي الذي تضمنه النقابة^(١).
 - ز - ألا يكون منضماً إلى نقابة أخرى ولو كان يمارس أكثر من مهنة.
- ومما سبق يمكن استخلاص الشروط اللازم توافرها في العامل الذي يرغب في الانضمام لمنظمة نقابية عمالية وهي:

(١) وهذا الشرط خاص بعضوية النقابة العامة لأنها تضم عدة مهن أو صناعات متماثلة أو مترابطة أو مشتركة في إنتاج واحد وقد حدد الجدول المرفق بقانون النقابات العمالية المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة أو التي تشترك في إنتاج واحد ويشتمل هذا الجدول على ٢١ مجموعة من المهن والصناعات.

الشرط الأول : توافر صفة العامل:

المعروف أن المنظمة النقابية تنشأ أساساً للدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم المشتركة وهي تحارب من أجل ذلك في مواجهة أصحاب العمل لتحقيق أكبر قدر من التوازن في علاقات العمل. ولاشك أن قبول أصحاب الأعمال كأعضاء في هذه المنظمات النقابية ما يعنى أنها ستكون خصماً لنفسها إذا أرادت الدفاع عن مصالح العمال في مواجهة أصحاب العمل. ولا يمنع من ذلك أن يكون الشخص الراغب في الانضمام يجمع بين صفتي العامل وصاحب العمل ففي هذه الحالة أيضاً لا يجوز له الانضمام للنقابة العمالية. وقد استبعد المشرع فئة أخرى من الانضمام للنقابات العمالية وهم أصحاب المهن والحرف الذين يمارسون العمل لحسابهم الخاص ويرجع ذلك لعدم توافر صفة العامل في حقهم^(١).

ولا يكفي أن يكون راغب الانضمام للنقابة عاملاً بل يلزم بجانب ذلك أن يكون هذا العامل يمارس فعلاً إحدى المهن أو الأعمال الداخلة في التصنيف النقابي الذي تضمه النقابة العامة وألا يكون منضماً إلى نقابة عامة أخرى ولو كان يمارس أكثر من مهنة في ذات الوقت. وإذا انتقل العامل من منشأة إلى أخرى فإن عضويته تنتقل إلى اللجنة النقابية التي ينقل إليها وتظل عضويته في النقابة العامة إذا كان النقل إلى منشأة تدخل ضمن التصنيف النقابي الذي تمثله. أما إذا كان العمل الجديد يدخل في تصنيف نقابة عامه أخرى فإن عضوية العامل تنتقل إلى النقابة العامة التي يتبعها نشاط المنشأة الجديدة^(٢).

والسؤال الذي يطرح نفسه الآن هو إذا كانت العضوية النقابية تقتضي أن يكون العامل الذي يرغب الانضمام للنقابة يمارس فعلاً عمل

(١) د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل : المرجع السابق - ص ٧٤.
(٢) المادة ٢٢ من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦.

يدخل في تصنيف النقابة العامة فما هو موقف العامل المتعطل أو الذي أحيل للتقاعد بسبب العجز أو بلوغ سن المعاش؟ وبمعنى آخر هل يحرم العامل المتعطل أو المحال للتقاعد أو حتى العامل الذي لم يلتحق بعد بالعمل بإحدى المنشآت من ممارسة النشاط النقابي أو من الاستمرار في ممارسته؟. وتجب المادة ٢٣ من قانون النقابات العمالية ^(١) على ذلك حين نصت على أن يحتفظ العامل للمتعلق بعضويته في النقابة العامة إذا كانت قد انقضت عليه سنة على الأقل في عضوية النقابة ويعفى عندئذ من اشتراك النقابة خلال مدة تعطله. ويجوز للعامل الذي أحيل للتقاعد بسبب العجز أو الإحالة إلى المعاش لبلوغ السن القانونية الاحتفاظ بعضويته في النقابة العامة بشرط سداد اشتراك النقابة. ويجوز لمن أحيل إلى المعاش لبلوغ السن القانونية والتحق بعمل داخل التصنيف النقابي الذي تضمنه النقابة العامة دون فاصل زمني، التمتع بحق الانتخاب أو الترشيح للمنظمات النقابية. وفي جميع الأحوال يستكمل عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية مدة الدورة التي انتخب فيها.

ويبدو من خلال هذا النص أن المشرع قد قيد حق العامل المتعطل في ممارسة النشاط النقابي إذ لا يجوز له الاشتراك في تكوين منظمة نقابية جديدة أو الانضمام لنقابة عمالية قائمة. كما أنه يلزم لاحتفاظه بعضوية النقابة العمالية التي يكون قد انضم إليها عندما كان يعمل بإحدى المنشآت أن تكون هذه العضوية قد استمرت سنة على الأقل قبل تعطله. وفي كافة الأحوال يحرم العامل المتعطل من حقه في الترشيح أو الإدلاء بصوته في الانتخابات التي تجريها المنظمات النقابية. والواقع أن هذا التقييد غير منطقي حيث أن النقابة العمالية هي الممثل الحقيقي لمصالح العمال ولا يحول دون توافر صفة العامل في الشخص كونه في حالة بطالة. ولا شك أن الاعتراف للعامل

(١) مستبدله بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ ثم بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥.

المتعطل بهذا الحق يقدم له ضمانه حقيقية في وقت هو فيه في أشد الحاجة إلى مساندة النقابة له للعودة إلى عمله أو لإيجاد عمل جديد. وبجانب ذلك فإنه لا يوجد ما يبرر حرمان العامل المتعطل من حقه في الانتخاب أو الترشيح رغم أنه قد يكون أفضل من يمثل النقابة لكونه متفرغ لأعمال الإدارة خلال فترة تعطله كما أنه يكون أكثر إحساساً بمعاناة العمال وأشد حماساً في الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم^(١).

ويؤكد جانب من الفقه أيضاً على أن يستمر العامل المتعطل في ممارسة نشاطه النقابي حتى ولو لم تستمر عضويته لمدة عام لأن قوة الانتماء لا تقاس بعنصر المدة التي قضاها العامل عضواً بالنقابة^(٢). وفيما يتعلق بالعامل الذي لم يسبق له العمل ولم يلتحق بعد بالعمل بأى منشأة فإنه يلزم الاعتراف له بحق الانضمام لعضوية النقابة التي تدخل المهنة التي تدرب عليها أو التي تؤهله لدراسة للعمل بها ويجب أن يعفى مثل هذا الشخص من اشتراكات العضوية النقابية نظراً لعدم وجود دخل يمكنه من ذلك.

الشرط الثاني : المصلحة المهنية المشتركة:

لا يخفى على الفطنة أن هدف النقابات العمالية الأسمى هو الدفاع عن المصالح المهنية المشتركة لأعضائها. ولا شك أن هذا يستلزم وجود مصالح مشتركة بين أعضاء النقابة وهذا الأمر يتحقق عندما يكون هؤلاء العمال ينتمون لمهن أو لصناعات مترابطة أو متماثلة أو تشترك في إنتاج واحد حيث تكون المشكلات والصعوبات التي تتعرض لها هذه المهن واحدة أو متقاربة.

(١) د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ٦٩.
(٢) الإشارة السابقة.

ومثال ذلك المهن التي تستخدم في الإنتاج مواد أولية واحدة كصانعي الأحذية وصانعي الحقائب فكلاهما يعتمد على الجلود في الإنتاج. ومن ذلك أيضاً الخبازين وصانعي الحلويات والفظائر والنجارين سواء العاملين في صناعة الموبيليا أو غيرها^(١).

الشرط الثالث : أن يكون العامل حسن السير والسلوك :

ورد هذا الشرط بالمادة ١٩/د^(٢) من قانون النقابات العمالية هذا الشرط حيث تنص على أن من يرغب في الانضمام للنقابة يجب "ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحاليتين". وبعد هذا الشرط منطقياً لأن من لا يتمتع بالشرف والأمانة لا يستحق أن يمثل مصالح غيره لأنه ليس جديراً بتمثيل مصالحه الشخصية أصلاً. ويتم إثبات حسن السير والسلوك بموجب شهادة بذلك تصدر من الجهة المختصة.

الشرط الرابع : ألا يقل سن العامل عن ١٥ سنة^(٣):

وضعت المادة ١/١٩ من قانون النقابات العمالية قيداً يتعلق بالسن بالنسبة للعامل الذي يريد الانضمام للنقابة العمالية حيث اقتضت ألا يقل سنه عن ١٥ سنة ميلادية. والواقع أن المشرع قد خفض السن هنا بغرض إتاحة الفرصة لقطاعات كبيرة من العمال بما فيهم صغار العمال من اشتراكاتهم للنقابات العمالية لما تحققه لهم من ضمانات^(٤). وقد أثار هذا السن المنخفض تساؤلات الفقه^(٥) بشأن حق النقابات في رفع الحد الأدنى لسن العامل الذي يريد الانضمام إليها بما يجعل هذا الحد يزيد عن ١٥ سنة ميلادية.

(١) د/ إبراهيم السوقي أبو الليل : المرجع السابق - ص ٧٥.

(٢) تستلزم هذا الشرط أيضاً المادة ٧٢ من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي.

(٣) تجدر الإشارة إلى أن القانون الكويتي يستلزم هنا أن يكون سن العامل ١٨ سنة ميلادية (م ٧٢).

(٤) د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق ص ٧٠.

(٥) الإشارة السابقة .

و يرى بعض الفقه أنه يجوز للنقابة أن ترفع الحد الأدنى لسن الانضمام إليها. ويرجع ذلك إلى أن السن المنصوص عليها تشريعياً يمثل الحد الذي لا يجوز للنقابات النزول عنه وإن جاز لها الارتفاع به للحد الذي تراه ملائماً.

و على عكس الرأي السابق يذهب بعض الفقه إلى أنه لا يجوز للنقابة رفع الحد الأدنى للسن الذي وضعه المشرع لأن هذا يتعارض مع الحكمة التي أرادها المشرع من خفض هذا السن وهي إتاحة الفرصة لأكبر عدد ممكن من العمال للمساهمة في العمل النقابي.

المطلب الثاني

الإجراءات الشكلية لتأسيس النقابة العمالية

لتنشأ النقابة على نحو قانوني صحيح فإنه يلزم اتخاذ مراحل أو إجراءات معينة^(١) تبدأ بالاجتماع الذي يعقده العمال الراغبين في تأسيس النقابة ليكونوا بداءة ما يسمى بالجمعية التأسيسية والتي تتولى وضع النظام الأساسي للنقابة واختيار أعضاء مجلس الإدارة الذي يتولى إنهاء إجراءات التأسيس المحددة قانوناً. وخلاصة ما سبق أن مسألة إجراءات تكوين المنظمة النقابية تثير عدة نقاط هي:

- ١ - وضع النظام الأساسي للنقابة.
- ٢ - إيداع وثائق التأسيس .
- ٣ - الاعتراض على إجراءات تكوين النقابة.
- ٤ - للنشر.

(١) وهذه الإجراءات تطبق فقط بشأن النقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال.

أولاً : وضع النظام الأساسي للمنظمة النقابية : يعتبر النظام الأساسي للمنظمة النقابية دستوراً مكتوباً الذي تضعه جمعيتها التأسيسية لبيان أغراضها ونظامها الداخلي وأجهزتها وتشكيلاتها الإدارية ومواردها المالية. ويجب أن يكون النظام الأساسي في شكل وثيقة مكتوبة حتى يمكن إيداعه ضمن وثائق التأسيس لدى الجهة المختصة^(١).

١ - حرية المؤسسين في تحديد مضمون النظام الأساسي:

الأصل هو حرية المؤسسين في تحديد مضمون النظام الأساسي للمنظمة النقابية دون تدخل من جانب الدولة. على أن هذا لا ينفى التزام المؤسسين ألا يتضمن النظام الأساسي ما يخالف القانون أو ما يمثل هدماً للمبادئ الأساسية للمجتمع. كما لا يتعارض مع هذه الحرية أيضاً قيام الاتحاد العام لنقابات العمال بوضع نظاماً نموذجياً للمنظمات النقابية لتتخذ أساساً عند وضع نظامها الأساسي. وفي هذا الصدد تنص المادة ٦١ من قانون النقابات العمالية على أن "يضع الاتحاد العام لنقابات العمال نظاماً نموذجياً للمنظمات النقابية المختلفة تتخذ أساساً لوضع لوائحها وتصدر هذه اللائحة النموذجية بقرار من الوزير المختص"^(٢).

٢ - بيانات النظام الأساسي للمنظمات النقابية:

حددت هذه البيانات المادة ٦١ السالف ذكرها وهي :

- ١ - اسم المنظمة النقابية ومقرها وممثلها القانوني.
- ٢ - أغراض المنظمة للنقابية.
- ٣ - قواعد وإجراءات قبول الأعضاء وانسحابهم من عضوية المنظمة النقابية.

(١) د/ السيد عبد نابل : المرجع السابق - ص ٥٠٥ د/ محمود جمال الدين زكي :

المرجع السابق - ص ٧٠٠.

(٢) وقد صدر في هذا الصدد قرار وزير القوى العاملة رقم ٣٣ لسنة ١٩٧٦ - الوقائع المصرية العدد ١٣٩ تابع في ١٥/٦/١٩٧٦.

- ٤ - شروط الحصول على المزايا والخدمات التي تقدمها المنظمة النقابية وشروط وإجراءات الحرمان منها كلياً أو جزئياً.
- ٥ - قيمة رسم الانضمام ومقدار الاشتراك الذي يتحمله عضو المنظمة للنقابية وحالات وشروط إعفاء العضو من أيهما.
- ٦ - مصادر وإيرادات المنظمة النقابية وشروط وأوضاع وإجراءات أو مجالات صرفها واستثمار أموالها والتصرف فيها وقواعد وأصول ضبط الحسابات والاحتفاظ بالسجلات.
- ٧ - تحديد بداية ونهاية السنة المالية للمنظمة النقابية وقواعد وإجراءات إعداد ميزانيتها وحسابها الختامي والتصديق عليها.
- ٨ - تحديد أحد مصارف القطاع العام لإيداع أموال المنظمة النقابية وتحديد قيمة السلف المستدime والأغراض المخصصة لها وإجراءات الصرف منها.
- ٩ - اختصاصات الجمعية العمومية للمنظمة النقابية وإجراءات وقواعد انعقادها وسير أعمالها وإصدار قراراتها وطرح الثقة أمامها في عضو أو أكثر من أعضاء مجلس الإدارة.
- ١٠ - قواعد وإجراءات ومواعيد دعوة ممثلي المنظمة النقابية الأعلى للواجب حضورهم اجتماع الجمعية العمومية للمنظمة النقابية.
- ١١ - قواعد وإجراءات تشكيل مجلس إدارة المنظمة النقابية واختصاصاته واختصاص كل عضو من أعضاء هيئة المكتب.
- ١٢ - قواعد وإجراءات تشكيل الشعب الخاصة بالصناعات أو المهن أو الأعمال داخل المنظمة النقابية.
- ١٣ - قواعد وإجراءات التمثيل النسبي النوعي والجغرافي بمجلس إدارة المنظمة النقابية.
- ١٤ - قواعد وإجراءات اختيار المندوبين النقابيين باللجان النقابية واختصاصاتهم.

١٥ - قواعد وإجراءات للتأديب النقابي للأعضاء، وبصفة خاصة للقواعد والإجراءات المتعلقة بالتحقيق مع الأعضاء ووقفهم وفصلهم من عضوية المنظمة النقابية.

١٦ - أساليب رعاية مصالح العمال في الجهات التي لا يوجد بها لجان نقابية.

١٧ - شروط وإجراءات للحل الاختياري للمنظمة النقابية وكيفية التصرف في أموالها في هذه الحالة.

١٨ - إجراءات وقواعد تعيين العاملين في المنظمة النقابية وتحديد أجورهم والإشراف عليهم وتأديبهم وإنهاء خدمتهم.

١٩ - إجراءات تعديل النظام الأساسي واعتماد هذا التعديل. والواقع أنه إذا كان مقبولاً أن يقوم الاتحاد العام لنقابات العمال بوضع نظام نموذجي للنظام الأساسي للمنظمات النقابية بهدف تحقيق التنسيق والتماثل بينها إلا أن مقتضيات التناسق أيضاً مع القواعد الدولية والإقليمية تقتضي أن يقتصر الاتحاد العام على وضع المبادئ الأساسية دون الدخول في تفاصيل قد تكون قليلة الأهمية. ولا شك أن هذا يعطى للمنظمة النقابية قدر من الحرية لوضع ما يلائمها من قواعد تتفق مع طبيعتها ومع إرادة مؤسسيها^(١).

ثانياً : إيداع وثائق التأسيس :

عقب وضع النظام الأساسي للمنظمة النقابية فإنه يلزم وفقاً للمادة ٦٣ من قانون النقابات العمالية أن يودع من تخطاره هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام من بين أعضاء مجلس الإدارة خلال ١٥ يوماً من تاريخ انتخاب الجمعية العمومية التأسيسي له بالجهة الإدارية المختصة والاتحاد العام لنقابات العمال ثلاث نسخ من الأوراق الآتية :

(١) د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ٥٤.

- ١ - النظام الأساسي للمنظمة على أن يكون مصدقاً على توقيعات أعضاء مجلس الإدارة على أحدها رسمياً من الجهة المختصة.
 - ٢ - محضر لانتخاب أعضاء مجلس الإدارة واختيار ممثل هيئة المكتب في إجراءات الإيداع.
 - ٣ - كشف بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وهيئة المكتب وصفة كل منهم وسنه ومهنته ومحل إقامته.
 - ٤ - بيان عدد اللجان النقابية الثابتة للنقابة العامة وأسمائهم ومحاضر تشكيلها أو عدد النقابات العامة المنظمة للاتحاد العام لنقابات العمال وأسمائها ومحاضر تشكيلها حسب الأحوال.
 - ٥ - بيان عدد أعضاء النقابة العامة.
- وعند إيداع الوثائق اللازمة للتأسيس فإن الجهة الإدارية المختصة يجب أن تحرر محضراً بذلك وتسلم صورة معتمدة منه إلى ممثل المنظمة النقابية. ولا يقتصر الإيداع على وثائق التأسيس فقط وإنما يمتد لكل تعديل يطرأ على النظام الأساسي للمنظمة النقابية أو تشكيلها أو عدد أعضائها. وينتج مما سبق أن المشرع قد قصر إجراء إيداع وشهر وثائق التأسيس على النقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال كما حدد جهة الإيداع بأنها مديرية القوى العاملة أو مكتب القوى العاملة الذي يقع مقر النقابة في دائرة اختصاصه. والالتزام بالإيداع لدى الاتحاد ليس مفروضاً سوى على النقابات العامة لأنه لا يتصور أن يلتزم الاتحاد بالإيداع لدى نفسه^(١).
- الأثر القانوني للإيداع :

يترتب على إيداع وثائق التأسيس تمتع المنظمة النقابية بالشخصية القانونية. ويتوقف منح الشخصية القانونية للجان النقابية على تمام تشكيل

(١) د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٥٠٧ - د/ محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق - ص ٧٠٣ هامش ٢.

النقابة العامة التى تتبعها هذه اللجان وإيداع وثائق تأسيسها لدى الجهة الإدارية ولدى الاتحاد العام لنقابات العمال^(١). وتجدر الإشارة إلى أن قصر الإجراءات الشكلية اللازمة لتكوين النقابة على الإيداع فقط هو اتجاه محمود من المشرع ويتفق مع مبدأ الحرية النقابية.

ثالثاً: الاعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية :

يجب تكوين المنظمات النقابية على أساس الشفافية وعلى أسس قانونية وواقعية سليمة أجاز المشرع للنقابة العامة أو الاتحاد العام أو الجهة الإدارية الاعتراض على إنشاء نقابة جديدة إذا كان وجودها أو تكوينها يخالف القانون.

١ - إجراءات الاعتراض :

يجب أن يتم الاعتراض خلال ٣٠ يوماً من تاريخ إيداع وثائق التأسيس ويتم إبلاغ الاعتراض وأسبابه إلى المنظمة النقابية المعنية وإلى الجهة الإدارية المختصة وكذا إلى الاتحاد العام لنقابات العمال بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول. ويترتب على عدم الاعتراض خلال هذا المدة (٣٠ يوماً) سقوط حق الجهة الإدارية أو الاتحاد العام في رفع دعوى بطلان تكون النقابة لأن احترام هذه المدة يعد شرطاً لقبول هذه الدعوى. ويجب أن يكون واضحاً أن موعد الاعتراض هذا لا يرد عليه للوقف أو الانقطاع إلا بسبب القوة القاهرة^(٢).

وبمجرد إبلاغ الاعتراض للنقابة تنشأ لها مهلة ٣٠ يوماً تبدأ من تاريخ وصول الاعتراض لها ويمكن للنقابة خلال هذه المدة تصحيح ومراجعة الإجراء الذي تم الاعتراض عليه وعندئذ لا يكون هناك مبرر لرفع دعوى. ويجب أن تمر مدة الثلاثين يوماً التالية على إبلاغ الاعتراض للمنظمة النقابية

(١) د/ السيد عبد نابل : المرجع السابق - ص ٥٠٧ - د/ محمد عبد الخالق عمر :

القانون النقابي - ص ٤٠.

(٢) د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ٥٨.

كاملة فإذا لم تصحح هذه الأخيرة خلالها الإجراء المعيب جاز رفع دعوى بطلان تكوين النقابة وإذا تم رفع الدعوى قبل انقضاء هذه المهلة يقضى فيها بعدم القبول^(١). وترفع دعوى البطلان أمام المحكمة الجزئية التي يقع في نطاق اختصاصها مقر المنظمة النقابية المعنية ويتم تمثيل النيابة العامة في الدعوى ولها أن تبدى رأيها قبل الفصل في الدعوى. وللمحكمة الحق في أن منح المنظمة النقابية مهلة جديدة لتصحيح الإجراء المخالف للقانون مع مراعاة أن الحكم ببطلان تكوين النقابة يسرى بأثر رجعي.

٢ - آثار الاعتراض :

لا يترتب على مجرد الاعتراض على تكوين المنظمة النقابية فقدها للشخصية القانونية أو حرمانها من مزولة نشاطها. فالواقع أن هذه النتائج لا تترتب إلا على صدور حكم نهائي ببطلان النقابة العمالية. ويستمد هذا المنطق من نص المادة ٤ من قانون النقابات العمالية التي تقرر أن تتمتع المنظمة النقابية بالشخصية القانونية بمجرد إيداع وثائق التأسيس.

رابعاً : النشر :

بعد الانتهاء من الإجراءات السابقة يستلزم المشرع من النقابة العامة أو الاتحاد العام نشر ملخص وافى لمنطوق الحكم الصادر في دعوى الاعتراض على تكوين المنظمة النقابية أو محضر الإيداع أو تعديل النظام الأساسي لها في جريدة يومية واسعة الانتشار خلال ٧ أيام من تاريخ صدور الحكم المشار إليه^(٢).

(١) د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٥٠٩ - د/ محمود جمال الدين زكي :

المرجع السابق - ص ٧٠٥.

(٢) المادة ٧٢ من قانون النقابات العمالية المستبدلة بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١. وتنص هذه المادة على أن «على هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال بحسب الأحوال، أن ينشر في إحدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار خلال سبعة أيام من تاريخ الإيداع ملخصاً وافياً لما يلي :

وتلتزم الجهة الإدارية بالنشر في الوقائع المصرية بجانب الجريدة اليومية
واسعة الانتشار^(١).

-
- أ - محضر الإيداع المنصوص عليه في المادة ٦٣. ب - تعديل النظام الأساسي للمنظمة النقابية.
- ج - منطوق الحكم الصادر بشأن الاعتراض على تكوين المنظمة النقابية تطبيقاً للمادة ٦٤.
- د - القرار الصادر بالحل الاختياري أو الحكم الصادر بالحل القضائي للمنظمة النقابية والأسباب التي بني عليها القرار أو الحكم.
- وعلى الجهة الإدارية المختصة أن تنشر في الوقائع المصرية ملخصاً عن المسائل المشار إليها في الفقرة السابقة وملخصاً للقرارات أو الأحكام الصادرة بالحل الاختياري أو القضائي للمنظمات النقابية والأسباب التي بنيت عليها.
- وتحدد الأسباب الأخرى التي يجب النشر عنها في اللوائح التي تصدر بناء على أحكام هذا القانون».
- (١) المادة ٧٢ مكرر من قانون النقابات العمالية المضافة بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ التي تنص على أنه «يجب على الجهة الإدارية التي تقدمت بالاعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية طبقاً لنص المادة ٦٤ من هذا القانون أن تنشر في إحدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار منطوق الحكم الصادر بشأن الاعتراض على تكوين المنظمة النقابية وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ صدوره».

البحث الثالث

حل النقابة

المبحث الثالث

حل النقابة

إذا طرأت أسباب تجعل وجود النقابة غير محقق لأهدافها أو أن الهدف الذي قامت من أجله النقابة قد تلاشى فإنه يمكن عندئذ إنهاء وجودها عن طريق الحل. وقد حرص المشرع على أن يضمن للنقابات الاستقلال عن الدولة فألغى الحل الإداري الذي كان مقرراً لوزير الشؤون الاجتماعية بموجب القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢. ولم يكتفي المشرع بذلك بل ألغى أيضاً الحل القضائي الذي كان مأخوذاً به سابقاً في القانونين : ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ و ٩١ لسنة ١٩٥٩ ويرجع ذلك إلى أن المشرع رأى أن المخالفات التي ترتكبها النقابة تقع من مجلس إدارتها فجعل الحل القضائي قاصراً على هذا المجلس فقط دون النقابة ذاتها^(١).

وينتج مما سبق أن السبيل الوحيد حالياً لحل المنظمة النقابية العمالية هو الحل الاختياري عن طريق المنظمة النقابية ذاتها. وتحدد اللائحة الأساسية للمنظمة النقابية شروط وإجراءات الحل الاختياري للمنظمة وكيفية التصرف في أموالها بعد حلها. ووفقاً لللائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمات النقابية التي تم وضعها بالقرار الوزاري رقم ٣٣ لسنة ١٩٧٦ (م). ٢٦/و)^(٢) فإن حل اللجنة النقابية يتم بقرار من ثلثي أعضاء الجمعية العمومية على الأقل وعندئذ يتم تسليم أموال اللجنة إلى النقابة العامة من أجل إنشاء لجنة نقابية جديدة أو لتوجيهها إلى ما ينفع العمال ويلزم عندئذ موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال. وفي حالة الحل الاختياري يلزم نشر ملخص قرار هذا الحل وأسبابه في إحدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار خلال ٧

(١) د/ السيد عيد نائل : المرجع السابق - ص ٥٤٢.
(٢) هذه الفقرة مستبدلة بالقرار الوزاري رقم ٤٢ لسنة ١٩٨٣.

أيام من تاريخ الحل. والالتزام بالنشر هنا مفروض على هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال بحسب الأحوال. أما الجهة الإدارية فإنها تلتزم بنشر ملخص قرار الحل والأسباب التي بنى عليها بالوقائع المصرية^(١).

أثر الحل الاختياري :

يترتب على حل المنظمة النقابية انتهاء شخصيتها القانونية ويتم تصفية أموالها على النحو السابق بيانه حيث تؤول هذه الأموال إلى النقابة العامة^(٢). وإذا كانت المنظمة للنقابية التي تم حلها اختياريا هي النقابة العامة فإن أموالها تسلم عندئذ إلى الاتحاد العام لنقابات العمال لتكوين نقابة عامة جديدة ولم يحدد لنا المشرع في قانون النقابات العمالية ولا اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمات النقابية كيفية حل الاتحاد العام لنقابات العمال أو مصير أمواله عند حله اختياريا^(٣). ولعل هذا يعنى عدم تصور حل هذا الاتحاد لضمان حسن سير النشاط النقابي بمصر لكتفاء بإمكانية حل مجلس إدارته قضائياً في حالة وقوع مخالفات تستدعى ذلك.

على أن بعض الفقه يعارض ذلك ويرى أن حرمان الجمعية العمومية للاتحاد العام من حله يتعارض مع روح نصوص الاتفاقية الدولية لحماية الحريات النقابية التي تعطى للعمال الحق في اختيار ممثليهم وتكوين اتحاداتهم بحرية تامة. وينادى هذا الاتجاه بضرورة السماح بتعدد النقابات والاتحادات العمالية^(٤) تماماً كما هو الحال في الحياة السياسية من حيث تعدد الأحزاب السياسية كما يطالب هذا الفقه أيضاً بضرورة التسليم بإمكانية حل الاتحاد العام لنقابات العمال عن طريق الجمعية العمومية.

(١) المادة ٢/٧٢ من قانون النقابات العمالية.

(٢) قارن المادة ٧٧ من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي التي تقرر أبولولة أموال النقابة التي يتم حلها اختياريا إلى وزارة الشؤون الاجتماعية.

(٣) د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٥٤٣ وهامش ٥.

(٤) جدير بالذكر أن القانون اللبناني يأخذ بمبدأ تعدد النقابات.

المبحث الرابع

علاقة النقابة بالأعضاء

المبحث الرابع

علاقة النقابة بالأعضاء

يترتب على اكتساب العامل لعضوية إحدى المنظمات النقابية تمتعه ببعض الحقوق وتحمله ببعض الالتزامات. ويتولى النظام الأساسي للمنظمة تحديد حقوق وواجبات أعضائها وكيفية مسائلتهم في حالة ارتكاب ما يستدعي المسائلة. وفي هذا الصدد تنص المادة ٧٠ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمة النقابية على أنه "يجب على العضو أن يتعاون مع زملائه في القيام بكل ما من شأنه تدعيم البنيان النقابي وبحقق أهدافه وعليه بصفة خاصة الالتزام بما يأتي:

- أ - أن يبادر إلى سداد اشتراك النقابة خلال خمسة عشر يوما على الأكثر من تاريخ الاستحقاق ما لم تقم إدارة المنشأة بتوريد الاشتراك مباشرة إلى النقابة طبقا لنص المادة ٥٢ من قانون النقابات العمالية.
- ب - أن يقوم بتنفيذ قرارات مجالس الإدارة والجمعية العمومية العادية وغير العادية.
- ج - ألا يشهر بالنقابة أو بأحد تشكيلاتها وألا يقوم بأي عمل يسيء إلى النقابة أو يضر بأموال النقابة وحقوقها.
- د - أن يحترم ميثاق الشرف الأخلاقي للعمل النقابي الذي يصدره الاتحاد العام لنقابات العمال ولا يخرج على مبادئه.
- هـ - ألا يخرج على الأحكام التي يضمنها قانون النقابات العمالية وهذا النظام (النظام الأساسي) أو اللوائح المالية والإدارية الأخرى".

المطلب الأول

التزامات العضو

يلتزم عضو المنظمة النقابية ببعض الواجبات وأهمها :
أولاً : الالتزام بسداد الاشتراكات ^(١).

يمثل الالتزام بدفع الاشتراكات أهم للالتزامات عضو النقابة لأنها تمثل مورد هام من الموارد المالية للنقابة كما أنه يعد دلالة على جدية ارتباط العضو بالنقابة ^(٢). ولتسهيل تحصيل الاشتراكات فإن المادة ٥٢ من قانون النقابات العمالية تنص على أنه "يجب على المنشأة التي يعمل بها العامل بناء على طلب كتابي من النقابة العامة أن تستقطع من أجره قيمة الاشتراك في النقابة العامة وأن تورد ٩٠% من قيمة الاشتراكات المستقطعة إلى النقابة العامة أما الـ ١٠% الباقية فتقوم بتوريدها إلى الاتحاد العام لنقابات العمال وذلك في النصف الأول من كل شهر. كما يجب على المنشأة أن توافي النقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال عند استقطاعها الاشتراكات لأول مرة وفي النصف الأول من شهر يناير سنوياً بكشف بأسماء العمال الذين استقطعت الاشتراكات منهم وبما حدث من تغيير في هذا البيان شهرياً. ويجوز للجهة الإدارية المختصة - في حالة امتناع جهة العمل عن خصم أو توريد الاشتراكات - تحصيل هذه الاشتراكات لصالح النقابة العامة أو الاتحاد العام بطريق الحجز الإداري بناء على قوائم بتحديد الأعضاء المنضمين إلى النقابة مصدقاً عليها من الاتحاد العام لنقابات العمال. ولا يخل ذلك بحق النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال في اقتضاء هذه المبالغ عن طريق القضاء وفي حالة رفع الأمر للقضاء يجوز للمحكمة

(١) أكدت على هذا الالتزام المادة ٥١ من قانون النقابات العمالية حيث نصت على أنه « يلتزم عضو المنظمة النقابية بسداد الاشتراك الذي تحدده لائحة النظام الأساسي في المواعيد المقررة لذلك.

(٢) د/ أحمد حسن البرعى : المرجع السابق - ص ١٣٢.

أن تحكم بغرامة تهديديه عن كل شهر تتأخر فيه المنشأة عن سداد الاشتراكات.

ونظراً لكون الاشتراك هو مبلغ من المال يستطيع من أجر عضو النقابة فإن العضو يعفى من الالتزام بسداد الاشتراكات للنقابة في حالات معينة حددتها المادة ٥٧ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمات النقابية وهي :

١ - إذا تم استدعاء العضو لأداء الخدمة العسكرية أو الوطنية.

٢ - إذا تعطل عن العمل.

ولا يحول الإعفاء من الاشتراكات من استمرار العضوية. كما يجوز لمجلس إدارة النقابة العامة أن يعفى العضو من رسم الانضمام أو من الاشتراك لأي أسباب يراها تبرر ذلك وتكون مدة الإعفاء هنا سنة واحدة يجوز تجديدها متى ظلت أسباب الإعفاء قائمة.

على أن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي قد وضعت قيداً على هذا الإعفاء وهو ألا تزيد نسبة الإعفاء على ٢% من مجموع الأعضاء ولا يجوز إصدار قرارات الإعفاء أثناء الشهور الثلاثة السابقة على انتخاب مجلس إدارة النقابة وذلك حتى لا تستخدم هذه الإعفاءات لتحقيق أغراض شخصية تتمثل الانضمام ضمان تأييد من يتم إعفائهم من الاشتراكات لأعضاء المجلس القائم في الانتخابات القادمة.

ثانياً: احترام لائحة النقابة وأهدافها وقراراتها المشروعة :

لا يكفي أن يقوم عضو النقابة بسداد اشتراكاته بانتظام بل يجب بالإضافة إلى ذلك - بل وقبله - أن يحترم مبادئ النقابة التي يحمل عضويتها وألا يقوم بالتشهير بها. كما يلتزم العضو أيضاً أن يتبع التعليمات وأن يحترم ميثاق الشرف الذي ينظم العمل النقابي وبأن يحترم الاتفاقات والمفاوضات الجماعية التي تجريها النقابة^(١). ويلتزم العضو بصفة عامة

(١) د/ أحمد حسن البرعى : المرجع السابق - ص ١٣٣.

بعدم الإضرار بالنقابة. وفي حالة إخلال العضو بالتزاماته فإنه يقع تحت طائلة العقاب من جانب النقابة حيث منحها المشرع الحق في تأديب أعضائها بما يضمن لها فرض الاحترام اللازم لقراراتها وعلى النحو الذي يحقق أهدافها.

وقد اهتمت لائحة النظام الأساسي للمنظمات النقابية بتحديد الجزاءات التأديبية وعلى لية حال فإنه يجب مراعاة المبادئ الآتية :

١ - مراعاة حقوق الدفاع :

إذا كان من حق مجلس إدارة المنظمة النقابية وقف العضو^(١) أو فصله كجزاء تأديبي فإن هناك عدة إجراءات يجب إتباعها قبل تطبيق هذا الجزاء. وقد تولت المادة ٢٥ من قانون النقابات العمالية^(٢) بيان هذه الإجراءات حين نصت على أنه "لا يجوز فصل عضو الجمعية العمومية للمنظمة النقابية إلا بقرار يصدر بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة وذلك في حالة مخالفته لأحكام هذا القانون أو لوائح الأنظمة الأساسية أو المالية للمنظمات النقابية أو ميثاق الشرف الأخلاقي. ويتعين قبل عرض أمر فصله على مجلس إدارة النقابة إخطاره كتابة في محل إقامته بما هو منسوب إليه بكتاب موصى عليه بعلم الوصول يحدد فيه ميعاد لسماع أقواله وتحقيق دفاعه بعد أسبوعين على الأقل من تاريخ تسجيل الكتاب، فإذا تغيب العضو عن الحضور دون عذر مقبول أو امتنع عن الإدلاء بأقواله جاز الاستمرار في التحقيق واتخاذ إجراءات الفصل".

٢ - السلطة المختصة بإصدار قرار الفصل وأسبابه :

يختص مجلس إدارة المنظمة النقابية بإصدار قرار الفصل، على أن هذه السلطة مقيدة بضرورة صدور قرار الفصل بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس

(١) المادتين ٢٦ و ٢٧ من قانون النقابات العمالية.

(٢) مستبدله بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥.

إدارة النقابة العامة للمختصة إذا كان قرار الفصل يخص عضو للجنة النقابية أو عضو النقابة العامة. وبجانب ما سبق فإن هناك أسباب حددها المشرع وهي : ارتكاب مخالفة جسيمة لأحكام قانون النقابات أو النظام الأساسي أو المالي أو ميثاق الشرف الأخلاقي. وتضيف المادة ٧٧ من اللائحة النموذجية أنه إذا كان العضو المنسوب إليه المخالفة هو أحد أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية فإنه لا يجوز فصله إلا بعد سحب الثقة منه وفقاً للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في ذات اللائحة. ولم يغفل المشرع حماية العضو الذي يتم فصله من المنظمة النقابية حيث ألزم هذه الأخيرة بإخطار العضو بالقرار الصادر ضده بسحب الثقة أو الفصل ويجب أن يتضمن هذا الإخطار أسباب القرار وأن يرسل للعضو في شكل كتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول خلال ١٥ يوماً من تاريخ صدوره. وإذا رأى العضو أن هذا القرار غير صائب جاز له الطعن عليه أمام المحكمة الجزئية للكائن بدائرتها محل عمله خلال الثلاثين يوماً التالية لإخطاره بهذا القرار^(١).

(١) المادة ٢٨ من قانون النقابات العمالية وهي مستبدله بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ ثم استبدلت الفقرة الأولى منها بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ حيث تم تعديل مدة الإخطار إلى ١٥ يوماً بعد أن كانت ٧ أيام وفقاً للمادة ٧٨ من اللائحة النموذجية.

المطلب الثاني

حقوق العضو

فسي مقابل الالتزامات السابقة فإن لعضو المنظمة النقابية العمالية

يتمتع ببعض الحقوق والمزايا يأتي في مقدمتها ما يلي :

أولاً : حق الممارسة الديمقراطية داخل النقابة :

الممارسة الديمقراطية داخل المنظمة النقابية هي أهم الحقوق التي يتمتع بها العضو وهو ما يحقق فائدة كبيرة له وللمنظمة النقابية في ذات الوقت. فالمشاركة الديمقراطية هي التي تضمن استمرار العمل بالمنظمة وتمنحه فرصة للتعبير عن آرائه. وتتمثل المشاركة أو الممارسة الديمقراطية هنا في تمتع العضو بحق الترشيح والانتخاب وحضور جلسات الجمعية العمومية والإدلاء برأيه بحرية كاملة في المناقشات التي تجرى بها ^(١). ولاشك أن هذه الممارسة وإن كانت حقاً للعضو فإنها في ذات الوقت تمثل واجباً على عاتقه حتى تكون عضويته بالمنظمة ذات جدوى.

ثانياً : التمتع بالخدمات والحماية التي تقدمها المنظمة النقابية:

تقوم المنظمات النقابية بدور ثقافي واجتماعي وترفيهي لأعضائها. ومن المنطقي أن يكون من يتمتع بهذه الخدمات هم أعضاء المنظمة النقابية. وبالإضافة للتمتع بهذه الخدمات فإن من حق العضو أيضاً إذا ما تعرض لاعتداء على حقوقه أو مصالحه كعامل أن يجد منظمته النقابية تقف بجانبه وتسانده لأن المسألة هنا تمس في ذات الوقت المصالح المشتركة للمهنة التي تمثلها النقابة ^(٢). ولعضو النقابة العمالية أيضاً التمتع بالمزايا المقررة في اتفاقات العمل الجماعية التي تبرمها نقابته وكذا بنتائج المفاوضات الجماعية التي تجريها وما تحققه من مزايا للعمال.

(١) د/ أحمد حسن البرعي : المرجع السابق - ص ١٢٩ - د/ السيد عبد نائل :

المرجع السابق - ص ٥٣٣.

(٢) د/ أحمد حسن البرعي : المرجع السابق - ص ١٣١ والحكم المشار إليه بهامش ١٢٢.

الفصل الثالث

مالية المنظمات النقاية العمالية

الفصل الثالث

مالية المنظمات النقابية العمالية

تحتاج للنقابات العمالية لموارد مالية تساعد على تحقيق أهدافها وتقديم خدماتها لأعضائها. وما يعنينا هنا هو التعرف على الموارد المالية للمنظمات النقابية وتحديد أوجه إنفاقها والرقابة على ميزانياتها وأخيراً التعرف على المزايا والإعفاءات التي تتمتع بها هذه المنظمات النقابية. وعلى هذا سينقسم هذا الفصل إلى المباحث الأربعة التالية :

المبحث الأول : للموارد المالية للمنظمات النقابية.

المبحث الثاني : أوجه الإنفاق .

المبحث الثالث : الرقابة على ميزانية المنظمة النقابية.

المبحث الرابع : المزايا والإعفاءات التي تتمتع بها المنظمات النقابية.

المبحث الأول

الموارد المالية للمنظمات النقاية

المبحث الأول

الموارد المالية للمنظمات النقابية

تتمثل الموارد المالية للمنظمة النقابية وفقاً للمادة ٥٠ من قانون النقابات العمالية^(١) في :

- ١ - رسم الانضمام.
 - ٢ - الاشتراك الذي يدفعه الأعضاء بحد أدنى جنيه واحد شهرياً ولكل جمعية عمومية زيادة قيمة الاشتراك بما لا يجاوز ٣ أمثال الاشتراك الشهري وفقاً لظروفها ومجابهة نفقاتها. ويجوز للمنظمة النقابية اعتبار بداية تحصيل الاشتراكات عن الشهر الأول بمثابة رسم انضمام.
 - ٣ - عائد الحفلات التي تقيمها.
 - ٤ - الإعانات والهبات والتبرعات والوصايا التي يقبلها مجلس إدارة المنظمة ولا تتعارض مع أغراضها.
 - ٥ - الموارد الأخرى التي لا تتعارض مع أحكام قانون النقابات. وتتمثل هذه الموارد وفقاً للمادة ٥٦ من اللائحة النموذجية فيما يلي:
 - أ - الأرباح التي تحصل عليها من إصدار المطبوعات.
 - ب - الأرباح والفوائد الناتجة عن استثمار أموالها في حدود القانون.
 - ج - إيرادات العقارات التي تمتلكها.
 - د - الأرباح الناتجة عن بيع أي أصل من أصولها.
- وتشمل الموارد المالية للمنظمات النقابية أيضاً المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون النقابات العمالية بالنسبة للاتحاد العام^(٢).

(١) مستبدله بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥.

(٢) وقد حدد القرار الوزاري رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٥ أوجه الصرف للمبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون النقابات العمالية (منشور بالوقائع المصرية العدد ٩٩ في ١٩٧٧/٤/٢٨).

المبحث الثاني

أوجه إتفاق أموال المنظمات النقاية

المبحث الثاني

أوجه إنفاق أموال المنظمات النقابية

يجب أن يتم صرف أموال المنظمات النقابية في تحقيق الأغراض النقابية، ومن المجالات التي يتم فيها صرف هذه الأموال المهام النقابية الداخلية منها والخارجية. وقد حدد الباب السابع من اللائحة المالية منها للمنظمات النقابية الصادرة بالقرار الوزاري رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٩^(١) أوجه الصرف على الأغراض النقابية مثل مصروفات الانتقال وبدل السفر وهي عبارة عن ما يصرف للعضو مقابل ما يتحمله فعلاً من نفقات السفر والانتقال في سبيل القيام بالمهام النقابية المسندة إليه. وكذا المبالغ التي تصرف للعضو مقابل النفقات الضرورية التي يتحملها بسبب تغيبه عن الجهة التي يقع بها المقر الرسمي للمنظمة النقابية أو محل إقامته.

وقد حددت المادة ٤٣ من اللائحة المالية للمنظمات النقابية^(٢) بدل السفر بواقع ١٥ جنيه كحد أدنى و ٢٥ جنيه كحد أقصى عن الليلة الواحدة التي يقضيها العضو خارج البلدة الكائن بها مقر المنظمة النقابية أو التي يوجد بها محل إقامته. ويخفض بدل السفر بواقع ٢٥% في حالة المبيت على نفقة المنظمة أو في مكان مملوك أو مؤجر لها. وتضيف المادة ٤٤ من ذات اللائحة أنه يصرف نصف بدل السفر المقرر في حالة عودة العضو في نفس اليوم أو الإقامة الكاملة على نفقة المنظمة النقابية.

(١) اللوائح المصرية - العدد ٢٤٦ في ٣٠/١٠/١٩٨٩.
(٢) استبدلت هذه المادة بالقرارات ١٠١ لسنة ١٩٩٢ ثم ٣٩ لسنة ١٩٩٤ ثم أخيراً بالقرار ٤١ لسنة ١٩٩٦.

ومن المصروفات التي تتحملها النقابة أيضا في سبيل إنجاز مهامها تلك المبالغ الخاصة بالمؤتمرات والبعثات الدراسية والتدريبية والندوات الدولية وما يلزم من مصروفات لتبادل الزيارات لأغراض عديدة تدخل في نشاطها. وإذا كان ما سبق يمثل أهم مجالات إنفاق أموال المنظمة النقابية فإن هناك مجالات لا يجوز للمنظمة النقابية الإنفاق فيها. وبمعنى آخر فإن هناك بعض للتصرفات المالية يحظر على المنظمات النقابية القيام بها. وقد حددت هذه للمجالات المادة ٢/٢٩ من اللائحة المالية وهي :

- ١ - الدخول في مضاربات أو مراهنات أو متاجرة.
 - ٢ - إنشاء أو شراء المباني اللازمة لمباشرة أوجه نشاطها إلا بناء على قرار من الجمعية العمومية.
 - ٣ - النزول عن أي جزء من أموالها بدون مقابل سواء كانت عقاراً أو منقولات إلا لغرض نقابي أو قومي وبموافقة مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال وموافقة الجمعية العمومية للمنظمة^(١).
 - ٤ - قبول ما يقدم لها من الهدايا أو التبرعات أو الوصايا من جهة أجنبية إلا بقرار من وزير القوى العاملة بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال.
- وتضيف المادة ١٩ من اللائحة المالية حكماً هاماً بخصوص الديون التي يتعذر تحصيلها حيث تنص هذه المادة على أنه "لا يجوز إسقاط الديون التي يتعذر تحصيلها إلا بعد استنفاد الإجراءات المالية والقانونية اللازمة لتحصيلها بقرار من مجلس الإدارة يعرض على أول جمعية عمومية لاتخاذ ما تراه في هذا الشأن".
- نسب توزيع حصيلة الاشتراكات : يتم توزيع حصيلة اشتراكات الأعضاء وفقاً للترتيب الوارد بالمادة ٢/٣ من اللائحة المالية^(٢) وهو على النحو التالي:

(١) هذا البند مستبدل بالقرار الوزاري رقم ٣٩ لسنة ١٩٩٤ ثم استبدلت المادة بالقرار الوزاري رقم ١٣٤ لسنة ١٩٩٥.

(٢) مستبدله بالقرار الوزاري رقم ١٣٤ لسنة ١٩٩٥.

- ١ - ١٠% للاتحاد العام لنقابات العمال.
- ٢ - ٢٥% مقابل خدمات مركزية ومصروفات إدارية للنقابة العامة.
- ٣ - ٥% احتياطي قانوني.
- ٤ - ٦٠% للجان النقابية للصرف منها على الالتزامات والإعانات التي تحددها لائحة النظام الأساسي، بشرط عدم تجاوز المصروفات الإدارية ٢٠ % منها.

البحث الثالث

الرقابة على ميزانية المنظمات النقاوية

المبحث الثالث

الرقابة على ميزانية المنظمات النقابية

تعتبر أموال المنظمات النقابية أموالاً عامة يجب أن تصرف في المجالات التي حددتها المنظمة. والواقع أن مسألة الرقابة على مالية المنظمات النقابية تثير مشكلة تتعلق بكيفية التوفيق بين منع الاستخدام التعسفي لأموال المنظمات النقابية وبين مبدأ الاستقلال المالي للمنظمات النقابية وحريتها في إدارة أموالها^(١).

ولاشك أن الرقابة على ميزانية المنظمة النقابية يحقق الانضباط في المصروفات ويضمن عدم استغلال أموالها في غير الأنشطة النقابية المشروعة. وتختلف صور الرقابة المفروضة على المنظمات النقابية فهناك رقابة الجهاز المركزي للمحاسبات ورقابة الجمعية العمومية للمنظمة وأخيراً يمارس الاتحاد العام لنقابات العمال دوراً رقابياً هاماً في هذا الصدد أيضاً.

١ - الرقابة الحكومية :

تلتزم المنظمات النقابية وفقاً للمادة ٦٦ من قانون النقابات العمالية^(٢) بإمسك سجلات ودفاتر وفقاً لمتطلبات حسن سير العمل فيها وللمقتضيات الرقابة على نشاطها وأموالها. وتضيف المادة ٦٧ من ذات القانون أن مجلس إدارة المنظمة النقابية يلتزم بتقديم نسخه من الميزانية والحساب الختامي موقعاً عليها من محاسب قانوني إلى الجهة الإدارية المختصة (مديرية القوى العاملة) وإلى الاتحاد العام لنقابات العمال وذلك

(١) د/ محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق - ص ١٤٨.

(٢) في ذات المعنى المادة ٦٦ من اللائحة النموذجية التي تتطلب أيضاً أن تكون جميع السجلات والدفاتر مستوفاة أولاً بأول وتعطى هذه المادة لأعضاء مجلس الإدارة حق الاطلاع عليها في أي وقت من الأوقات المخصصة للعمل في مقر المنظمة بشرط حضور الشخص المتعهد بحفظها.

خلال ٣٠ يوماً من اعتماد الجمعية العمومية للمنظمة لهما^(١). ويهدف المشرع من عرض هذه اللوائح والسجلات على الجهة الإدارية أن يتحقق هذه الجهة من احترام الإجراءات والمواعيد المقررة قانوناً في هذا الشأن^(٢).

٢ - رقابة الاتحاد العام لنقابات العمال :

بجانب الدور الرقابي الذي تمارسه للجهة الإدارية فإن هناك دوراً لا يقل عنه أهمية وهو الدور الذي يمارسه الاتحاد العام لنقابات العمال والنقابات العامة. ويعد هذا الدوري الرقابي للاتحاد العام والنقابات العامة مصدرة في نص للمادة ٦٥ من قانون النقابات العمالية^(٣) الذي جرى على أنه "مع عدم الإخلال برقابة الجهاز المركزي للمحاسبات المنصوص عليها في هذا القانون تبأشر النقابات العامة والاتحاد العام لنقابات العمال دون غيرهما الرقابة المالية على المنظمات النقابية ولها في سبيل ذلك أن تستعين بأجهزة وزارة القوى العاملة. ويبأشر الاتحاد العام لنقابات العمال الرقابة على كافة جوانب نشاط هذه المنظمات.

ويجب على الجهات المختصة بالرقابة على المنظمات النقابية إخطار وزارة القوى العاملة بكافة التقارير المالية، كما يجب على هذه الجهات تبليغ وزارة القوى العاملة والسلطة المختصة فور اكتشاف أية مخالفة تشكل جريمة تزوير في أوراق المنظمة أو تبديد أو اختلاس لأموالها. وفي هذه الحالة يوقف العضو المخالف عن مباشرة نشاطه اعتباراً من تاريخ التبليغ ويستمر هذا الإيقاف حتى تقرر جهات التحقيق المختصة عدم إقامة الدعوى أو تصدر الحكم ببراءة العضو مما نسب إليه".

(١) في ذات المعنى المادة ٦٥ من اللائحة النموذجية.

(٢) د/ أحمد حسن البرعى : المرجع السابق - ص ١٤٨ وهامش ١٣٧.

(٣) كانت هذه المادة قد استبدلت بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ ثم استبدلت بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥.

وفى سبيل تنفيذ الاتحاد العام لواجبه في الرقابة على مالية المنظمات النقابية فإن المادة ٣٦ من اللائحة المالية استلزمت أن يقوم الاتحاد بإنشاء جهاز فني ومالي لمباشرة الرقابة للفعالة على مالية للمنظمات للنقابية. وقد أكدت على ذات المعنى المادة ٤٠ مكرر ^(١) من ذات اللائحة والتي تقتضت أن تشكل بالاتحاد العام لنقابات العمال إدارة للرقابة على المنظمات النقابية ويصدر بتشكيل هذه الإدارة قرار من مجلس إدارة الاتحاد.

٣ - رقابة الجهاز المركزي للمحاسبات :

استحدثت المادة ٦٨ من قانون النقابات العمالية ^(٢) صورة جديدة للرقابة على ميزانية للمنظمات النقابية وهي تلك الرقابة التي يمارسها الجهاز المركزي للمحاسبات على الأنشطة المالية والحسابات الخاصة بالمنظمات النقابية ومؤسساتها. وهذه الرقابة تكون بدون مقابل حتى لا تتحمل المنظمات النقابية أي عبء مالي بسبب هذه الرقابة. وحتى تكون لهذه الرقابة فعالية حقيقية فإن وزارة القوى العاملة تلتزم بمتابعة تنفيذ إزالة المخالفات التي يكتشفها الجهاز المركزي للمحاسبات ويضمنها تقريره. وتتعاون الوزارة في هذا الصدد مع الاتحاد العام لنقابات العمال ومع النقابات العامة.

^(١) مضافة بالقرار الوزاري رقم ١٣٤ لسنة ١٩٩٥.

^(٢) مستبدله بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥.

المبحث الرابع

المزايا والإعفاءات التي تتمتع بها
المنظمات النقاية

المبحث الرابع

المزايا والإعفاءات التي تتمتع بها

المنظمات النقابية

نظرا للدور الهام الذي تقوم به المنظمات النقابية في سبيل تحقيق مصالح العمال ومصالح المجتمع قدم لها المشرع الدعم المادي والمعنوي حتى تتمكن من القيام بواجباتها. ويتمثل الدعم الذي يقدمه المشرع للمنظمات النقابية في العديد من الإعفاءات والمزايا المقررة لصالحها.

المطلب الأول

الإعفاءات

تكفلت المادتين ٥٥ و ٥٦ من قانون النقابات العمالية ببيان ما تتمتع به المنظمات النقابية من إعفاءات حيث تقضى المادة ٥٥ بأن تعفى المنظمات النقابية من :

١ - ضريبة المباني والضرائب الإضافية المقررة عليها بالنسبة للعقارات التي تملكها أو تستأجرها والضرائب والرسوم التي تقررها المجالس المحلية طبقا لقانون الإدارة المحلية.

٢ - (١) الضرائب الجمركية وغيرها من الضرائب والرسوم بالنسبة لما تستوردة المنظمة من الأدوات والآلات والمهمات والمعدات وسيارات الأتوبيس والميكروباص وسيارات الإسعاف وسيارات نقل ودفن الموتى وقطع الغيار اللازمة لمباشرة نشاطها ويصدر بتحديد قرار من وزير المالية بناء على طلب رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال. ولا يجوز التصرف في الآلات

(١) هذا البند مستبدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١.

- والمهمات المنصوص عليها في الفقرة السابقة إلا بعد مضي خمس سنوات من تاريخ شرائها وإلا تستحق عليها الضرائب والرسوم القانونية.
- ٣ - ضريبة الدمغة التي يقع عبء أدائها على المنظمة النقابية بالنسبة إلى كل ما يتعلق بنشاطها من العقود والمحركات والأوراق والمطبوعات والدفاتر والسجلات والإعلانات والملصقات وغيرها.
- ٤ - للرسوم المستحقة على العقود والمحركات المتعلقة بتأسيس المنظمة النقابية أو تعديل نظامها الداخلي ورسوم التصديق على التوقيعات بالنسبة للعقود والمحركات المذكورة ورسوم التأشير على الدفاتر وترقيمها وختمها.
- ٥ - رسوم الشهر التي يقع عبء أدائها على المنظمة النقابية بالنسبة للعقود التي تكون طرفاً فيها والمتعلقة بالحقوق العينية العقارية ورسوم التوثيق والتصديق على التوقيعات فيما يختص بهذه العقود.
- ٦ - الرسوم النسبية المقررة على التوثيق وشهر جميع المحركات والعقود التي يقع عبء أدائها على المنظمة النقابية والتي تبرزها لممارسة نشاطها.
- ٧ - الفوائد المستحقة على أقساط ثمن ما يبيعه الدولة أو وحدات الإدارة المحلية أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة أو وحدات القطاع العام إلى المنظمات النقابية من عقارات أو منقولات بشرط أن تسدد هذه الأقساط في مواعيدها.
- ٨ - ضريبة الملاهي المستحقة عن الحفلات التي تقيمها المنظمة النقابية بما لا يجاوز حفلتين في السنة الواحدة.
- أما فيما يتعلق بالدعاوى التي ترفعها المنظمة النقابية أو أحد أعضائها تطبيقاً لقانون النقابات العمالية فإنها تعفى من الرسوم القضائية ورسم الدمغة ويشمل هذا الإعفاء كافة مراحل التقاضي^(١).

(١) المادة ٥٦ من قانون النقابات العمالية.

المطلب الثاني

المزايا

- تتمتع المنظمات النقابية العمالية بالعديد من المزايا التي بينها المادة ٥٧ من قانون النقابات العمالية وهي:
- ١ - الإعفاء من ثلاثة أرباع قيمة استهلاكها للكهرباء والمياه ومن ثلاثة أرباع قيمة الخدمة التليفونية.
 - ٢ - تخفيض نصف قيمة أجور السفر بوسائل النقل الداخلي المملوكة للحكومة ووحدات الإدارة المحلية أو القطاع العام وذلك بالنسبة للمجموعات التي لا يقل عدد أفرادها عن ١٥ ولا يزيد عن ٣٠ وتزداد قيمة هذا التخفيض إلى ٦٥% للجماعات التي تزيد عن ذلك.
 - ٣ - تخفيض نصف أجور السفر بالباوخر المملوكة للدولة أو الهيئات العامة أو الوحدات التابعة للقطاع العام في حالات إيفاد أعضاء المنظمة النقابية إلى الخارج في مهام نقابية أو للمشاركة في المؤتمرات الدولية أو العربية أو في الدراسات التدريبية والتنقيفية وفي حالة استضافة المنظمة النقابية لوفود من الخارج للمشاركة في المؤتمرات العمالية الداخلية.
 - ٤ - تخفيض نصف قيمة الإعلانات عما يقرر قانون النقابات العمالية أو اللوائح الصادرة بناء على أحكامه نشره إذا تم النشر في الصحف التي تديرها المؤسسات الصحفية. ٥ - الإعفاء الكامل من نفقات نشر ما يوجب نشره قانون النقابات العمالية أو اللوائح الصادرة بناء على أحكامه في الجريدة الرسمية^(١).

(١) وتشترط المادة ٥٧ أن يوافق الاتحاد العام لنقابات العمال على منح المزايا المقررة بالبند ب ، والبند جـ من هذه المادة (٢ ، ٣).

الباب الثاني

اتفاقيات العمل الجماعية

الباب الثاني

اتفاقيات العمل الجماعية

عرفت مصر نظام اتفاقية العمل الجماعية لأول مرة في عام ١٩٥٠ بصدر القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠. وقد سبق صدور هذا القانون محاولات عديدة لتنظيم أحكام اتفاقات العمل الجماعية. وقد وجدت هذه الاتفاقات تطبيقات عديدة في مجال العمل حيث أبرمت عدة اتفاقات جماعية خاصة بعد الاعتراف بالنقابات العمالية للمرة الأولى في عام ١٩٤٢. وقد تبنى قانون العمل الموحد السابق رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ نفس الأحكام الواردة في القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن اتفاقات العمل الجماعية. وقد أجرى القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بعض التعديلات على الأحكام القانونية الخاصة بهذه الاتفاقات وأطلق عليها اسم " عقد العمل الجماعي " بدلاً من مصطلح عقد العمل المشترك الذي كان سائداً قبل ذلك^(١) ثم جاء أخيراً قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ونظم أحكام اتفاقيات العمل الجماعية بالمواد ١٥٢ إلى ١٦٧ وقد استخدم مصطلح اتفاقية العمل الجماعية وهو ما سنستخدمه بجانب مصطلح اتفاق العمل الجماعي كمترادفين.

وسينقسم بحثنا لاتفاقيات العمل الجماعية إلى الفصول التالية :

(١) د/ السيد عبد نايل : قانون العمل - دار النهضة ١٩٩٧ - ١٩٩٨ - ص ٥٥١ حيث يرى سيادته أن من الأفضل الإبقاء على تسمية هذا الاتفاق بعقد العمل الجماعي أو بعقد العمل المشترك لأن هذه التسمية أصبحت مستقرة منذ زمن بعيد وبالتالي يجب الاحتفاظ بهذه التسمية على أساس أن خطأ مشهور خير من صحيح مهجور . انظر ص ٥٤٩ - ٥٥٠ وانظر هذا الصدد أيضاً د/ عصام أنور سليم: قانون العمل - منشأة المعارف ١٩٩٩ - ص ١٤٩ - ١٥٠ - د/ السيد محمد عمران : شرح قانون العمل - رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ومشروع القانون الجديد - دار المطبوعات الجامعية - ١٩٩٩ - ٢٠٠٠ - ص ٥٢٣ وما بعدها

- الفصل الأول : تعريف اتفاقية العمل الجماعية وطبيعتها القانونية
- الفصل الثاني : إبرام اتفاقية العمل الجماعية
- الفصل الثالث : آثار اتفاقية العمل الجماعية
- الفصل الرابع : إنهاء اتفاقية العمل الجماعية والدعوى الناشئة عنها

الفصل الأول

تعريف اتفاقية العمل الجماعية

وبيان طبيعتها القانونية

الفصل الأول

تعريف اتفاقية العمل الجماعية

وبيان طبيعتها القانونية

قبل أن نبدأ في تعريف اتفاقية العمل الجماعية وبيان طبيعتها القانونية نعتقد أنه من المفيد أن نوضح أهميته سواء من الناحية القانونية أو الاقتصادية وكذلك من الناحية الاجتماعية.

• **من الناحية القانونية :** تبرز أهمية اتفاقية العمل الجماعية من الناحية القانونية جهتين : فمن جهة أولى نجد أنها تؤدي إلي التوازن بين العمال وأصحاب العمل في علاقات العمل الفردية وذلك لما في اشتراك النقابة العمالية في إيرامها من أثر هام حيث تملك هذه المنظمة التي تمثل المصالح المهنية للعمال التابعين لها قدرة تفاوضية أفضل تجاه أصحاب الأعمال أو المنظمات التي تمثل مصالحهم^(١).

ومن جهة أخرى فإن اتفاقية العمل الجماعية تقرر قواعد اتفاقية تكفل حماية العمال خاصة وأنها تتعلق بالنظام العام الاجتماعي بما يمنع الطرفين من مخالفتها إلا إذا كان الخروج عليها يحقق مصلحة العامل أو يعطيه مزايا أفضل. وهذا يعني أن هذه القواعد الاتفاقية تلعب دوراً مزدوجاً في تنظيم علاقات العمل. فهي تسد الثغرات التشريعية في حالة عدم وجود حكم للنزاع المعروض علي الجهة المختصة. فالقواعد الاتفاقية هنا تكمل القواعد التشريعية. كما يمكن أيضاً أن تنظم أحكام مسألة معينة رغم وجود تنظيم قانوني أو نصوص تحكمها. وفي هذه الحالة يتم تطبيق القواعد التي تحقق حماية أفضل للعامل. ويضاف إلي ذلك أن القواعد التي تنشأ عن اتفاقات

(١) د/ عصام أنور سليم : المرجع السابق - ص ١٥١ - د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق ص ٥٤٨ .

العمل الجماعية تساهم في تطور التشريع. ومثال ذلك أن تقوم الاتفاقية الجماعية بإنشاء قواعد اتفاقية لحكم مسألة غفل عنها المشرع ثم يقوم هذا الأخير بتنظيمها بعد نجاح تجربة للقواعد الاتفاقية^(١).

• من الناحية الاقتصادية :

على الصعيد الاقتصادي يترتب على اتفاقية العمل الجماعية توحيد شروط العمل بما يؤدي إلى تقليل المنافسة بين العمال وبالتالي يتجنب العمال أضرار هذه المنافسة وأبرزها انخفاض الأجور. كما أنها تمنع المنافسة أيضاً بين أصحاب الأعمال و تضمن تحقيق المساواة بين العمال وهو الهدف الذي كافحت الطبقة العاملة طويلاً من أجله^(٢). ومن ناحية أخرى فإن اتفاقية العمل الجماعية تساعد على الربط بين قانون العمل من ناحية والتطور الاقتصادي من ناحية أخرى حيث يمكن عن طريقها صياغة عقود عمل جديدة تواكب التطورات الاقتصادية. وهي بذلك تسمح باستفادة العمال من التطور في المجال الاقتصادي وفي مجال الصناعة. وبهذا فإن اتفاقية العمل الجماعية تربط بين الأعباء التي يتحملها العمال وبين المزايا التي يحصلوا عليها وبين درجة التطور في الاقتصاد من جهة أخرى^(٣).

• من الناحية الاجتماعية :

لاتفاقية العمل الجماعية دورا هاما أيضاً على الصعيد الاجتماعي خاصة فيما يتعلق بتحسين العلاقات بين العمال وأصحاب الأعمال. ويبدو ذلك واضحاً في حالة وضع اتفاقات العمل الجماعية نهاية لحالة الإضراب أو لإحدى المنازعات الجماعية عن طريق وضع قواعد اتفاقية تمنع نشوؤها أو

(١) د/ السيد عبد نايل : المرجع السابق - ص ٥٤٩.

(٢) د/ محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق - ص ٧٧٤ رقم ٣٧٧ - د/ عصام أنور سليم المرجع السابق ص ١٥١ - د/ السيد عبد نايل : المرجع السابق - ص ٥٤٩ - د/ عبد الكريم نصير ود/ أحمد موسى : دروس في أحكام عقد العمل الجماعي والتأمينات الاجتماعية - ١٩٩٩ ص ١٦-١٧ - د/ عصام أنور سليم : المرجع السابق - ص ١٥١.

(٣) د/ عصام أنور سليم : المرجع السابق - ص ١٥١.

وضع قواعد تنظم إجراءات التسوية عند حدوث هذه المنازعات ^(١). وبجانب ما سبق فإن الاتفاقية تحث العمال وأصحاب الأعمال على التجمع في تنظيمات مهنية وتؤدي إلى تقوية المنظمات في مواجهة أعضائها ويؤدي إلى إقامة التوازن بين العمال وأصحاب الأعمال مما يحقق الاستقرار والسلام الاجتماعي على مستوى الدولة ^(٢).

وبعد أن عرضنا لأهمية اتفاقية العمل الجماعية فإنه يمكننا الآن أن نبدأ في تعريفها وبيان خصائصها وأن نميزها عن العقود الأخرى المشابهة في بعض الأوجه ثم ننهي هذا الفصل ببيان طبيعتها القانونية وبالتالي فإن هذا الفصل سينقسم إلى المبحثين التاليين :

المبحث الأول : تعريف اتفاقية العمل الجماعية و خصائصها.

المبحث الثاني : الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية.

(١) د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٥٥١.

(٢) المرجع السابق - ذات الموضع .

المبحث الأول

تعريف اتفاقية العمل الجماعية
وخصائصها وتمييزها

المبحث الأول

تعريف اتفاقية العمل الجماعية وخصائصها وتمييزها

المطلب الأول

مفهوم اتفاقية العمل الجماعية وخصائصها

الفرع الأول

المقصود باتفاقية العمل الجماعية

يعرف المشرع المصري اتفاقية العمل الجماعية من خلال نص المادة ١٥٢ من قانون العمل الجديد بأنها " اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة و أكثر من منظماتهم ". ويعرفها جانب من الفقه المصري بأنها " التنظيم الجماعي أو المشترك لشروط العمل وظروفه بين التمثيل النقابي للعمال وصاحب أو أصحاب العمل بما يكفل شروطاً أو مزايا أو ظروفأ أفضل^(١) ويعرفه البعض الآخر بأنه " اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد نقابات العمال وبين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عما لا ينتمون إلى تلك النقابات، أو المنظمات المختلفة لأصحاب الأعمال " ^(٢).

(١) د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل : التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقاً للقانون المقارن الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي - المرجع السابق ص ٧٨-٧٩

(٢) د/ محمد حلمي مراد : الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - مطابع الأهرام التجارية - ١٩٧٠ - ص ٣٠٦ - رقم ٣٨٣

وقد عرف بعض الفقه الفرنسي أيضاً هذه الاتفاقية بأنه تنظيم عقدي سابق لشروط العمل أو هو تنظيم أو تحديد اتفاقي لعلاقات العمل تبرم على مقتضيات عقود العمل الفردية^(١).

الفرع الثاني

خصائص اتفاقية العمل الجماعية

تتميز لاتفاقية العمل الجماعية بالخصائص التالية:

أولاً: تعدد أطرافها على الأقل من جهة العمال :

تبرم اتفاقية العمل الجماعية بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة ممثلة لأصحاب الأعمال. ويستفاد من ذلك أن تمثيل العمال في هذا العقد يكون عن طريق نقابة أو أكثر من النقابات العمالية. أما جانب أصحاب الأعمال فلا يشترط توافر الصفة الجماعية فيه إذ يمكن أن يقوم رب عمل واحد بإبرام اتفاق العمل الجماعي مع نقابة عمالية. علي أنه لا يوجد ما يمنع أن يتم إبرام اتفاقية العمل الجماعية بواسطة إحدى نقابات أو منظمات أصحاب الأعمال^(٢).

(١) انظر في عرض هذه التعريفات : د/ محمود جمال الدين نكي : المرجع السابق - ص ٧٤٩ - رقم ٣٧٥.

(٢) د/ محمد رفعت الصباحي : محاضرات في التشريعات الاجتماعية العمالية - الجزء الثاني - ١٩٩٩ - ٢٠٠٠ - ص ١٠١ - د/ محمد حلمي مراد : المرجع السابق - ص ٣٠٨ - رقم ٣٨٧ - د/ عبد الكريم نصير - د/ أحمد موسى : المرجع السابق - ص ١٠.

ثانيا: الطبيعة التعاقدية لاتفاقية العمل الجماعية :

يقصد بالطبيعة التعاقدية لاتفاقية العمل الجماعية أنها تستلزم توافق إرادة أطرافها وهم: منظمة نقابية أو نقابة عمالية من ناحية وصاحب عمل أو منظمة تمثله من ناحية أخرى. وهذه الصفة الاتفاقية هي التي تميزها عن اللائحة فمصدرها إرادة صاحب العمل أو الجهة الإدارية. وأخيراً فإن هذه الخاصية تميز اتفاقية العمل الجماعية عن حكم التحكيم من حيث أن هذا الأخير يجد مصدره في الهيئة التي أصدرته^(١).

ثالثا: موضوع اتفاقية العمل الجماعية هو تنظيم شروط العمل وظروفه:

تتعلق اتفاقية العمل الجماعية بتنظيم شروط العمل وظروفه بما يضمن للعمال مزايا أفضل. ويعني ذلك أن اتفاقية العمل الجماعية لا تنشئ علاقات عمل مثلما يحدث في عقد العمل الفردي الذي يحدد حقوق والتزامات كل طرف. ومن هنا يمكن أن يقال أن اتفاقية العمل الجماعية هي دستور عقود العمل الفردية^(٢) حيث أنها تحدد علي سبيل المثال الحد الأدنى للأجور وساعات العمل ومدد الإجازات وتنظيم قواعد التدريب وإجراءات التسوية السلمية ... الخ.

(١) د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل : المرجع السابق - ص ٧٩.
(٢) د/ محمد حلمي مراد : المرجع السابق - ص ٣٠٦ - رقم ٣٨٣.

الفرع الثالث

التمييز بين اتفاقية العمل الجماعية والعقود المشابهة

تتشابه اتفاقية العمل الجماعية مع غيرها من العقود الأخرى الواردة علي عمل في بعض النواحي و لكنها تتميز عنها بما يضمن لها الاستقلال والذاتية. ومن أكثر العقود التي تتشابه مع اتفاقية العمل الجماعية : عقد تأسيس النقابة أو الجمعية وعقد الصلح وكذلك عقد الفرقة المعروف في القانون الفرنسي وأيضاً عقد العمل الفردي.

أولاً: تمييز اتفاقية العمل الجماعية عن عقد الفرقة :

عقد الفرقة أو عقد العمل التعاوني هو ذلك الاتفاق الذي يبرم بين صاحب العمل ومجموعة من العمال لقيام بعمل لقاء اجر محدد بحيث يمثل العمال أحدهم بصفته وكيلاً عنهم في إبرام العقد وقبض الأجر لتوزيعه علي زملائه وفقاً لنسبة كل منهم في أداء العمل. وهذا العقد يتميز عن عقد العمل الفردي في أن عنصر العمل والأجر فيهما صفة جماعية. وتتميز اتفاقية العمل الجماعية عن عقد الفرقة في أن هذا الأخير هو مجموعة عقود عمل فردية يتم إبرامها مع وكيل عن العمال بحيث يكون العمال أطرافاً فيها. أما اتفاقية العمل الجماعية فإنها تبرم بين صاحب عمل ونقابة عمالية ويتعلق موضوعه بتنظيم علاقات العمل الفردية بحيث يتم إبرام عقود العمل الفردية في ضوء هذه القواعد^(١).

ثانياً: التمييز بين عقد العمل الفردي واتفاقية العمل الجماعية :

المعروف عقد العمل الفردي هو الاتفاق الذي يتعهد فيه أحد طرفيه -العامل - بأن يعمل في خدمة الطرف الآخر - صاحب العمل - وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر يدفعه الطرف الثاني. ومن هنا يتضح أن عقد العمل

(١) د/محمود جمال الدين نكي : المرجع السابق- ص ٧٥١- رقم ٣٧٦.

الفردى ينشئ للترامات على عاتق طرفيه وبالتالى فهو يختلف عن اتفاقية العمل الجماعية من حيث طبيعة وموضوع كل منهما.

أ- من حيث طبيعتهما فإن اتفاقية العمل الجماعية تتمتع بصبغة جماعية تظهر من خلال آثارها وأطرافها: فأطرافها هم منظمة نقابية عمالية وصاحب عمل أو أكثر منظمة تمثل أصحاب الأعمال. وهكذا تكون الاتفاقية جماعية دائماً بالنسبة للعمال^(١). وهذا الخلاف الجوهرى بين عقد العمل الفردى واتفاقية العمل الجماعية يجد تفسيراً له في ميزان القوى بين أصحاب الأعمال من جهة والعمال من جهة أخرى وكذلك من حيث ما يرمى اتفاق للعل إلى تحقيق من أهداف^(٢). وبمعنى آخر فإن تحول علاقات العمل إلى التنظيم الجماعى يعوض الضعف الاقتصادى للعمال والذي يضعهم تحت رحمة صاحب العمل^(٣). فاتفاقية العمل الجماعية تمثل إذا وسيلة فنية تهدف لمعالجة عدم المساواة الجوهرية بين أصحاب الأعمال والعمال بما يسمح لصاحب العمل في نطاق عقد العمل الفردى بإملاء شروطه على العمال. أما في حالة الاتفاقية الجماعية فإن المفاوضات تجرى بين أطراف متكافئة.

ب- من حيث الآثار : تتسم آثار اتفاقية العمل الجماعية بصبغة جماعية أيضاً إذ تمتد لتنفيذ كافة العمال سواء كانوا أعضاء في النقابة وقت إبرامها من عدمه أو حتى ولو انضموا إلى النقابة بعد ذلك. ويضاف إلى ما سبق أن اتفاقية العمل الجماعية تنشئ الترامات على عاتق النقابة التي أبرمتها ومنها التزامها بالامتناع عن كل ما من شأنه أن يعرقل تنفيذه وبأن تحمل أعضائها على احترام أحكامه وقواعده^(٤). ولا يقتصر هذا الالتزام على أعضائها وقت

(١) د/محمد رفعت الصباحي : المرجع السابق- ص ١٠٣ - / عبد الكريم نصي - د/ أحمد موسى : المرجع السابق - ص ١٢ - د/ محمود جمال الدين ذكى : المرجع السابق - ص ٧٥٢ - رقم ٣٧٦.

(٢) د/ محمد رفعت الصباحي : المرجع السابق- ص ١٠٣.

(٣) د/ السيد عمران : المرجع السابق- ص ٥٢٥.

(٤) د/ محمد رفعت الصباحي : المرجع السابق - ص ١٠٤ - د/ محمود جمال الدين ذكى : المرجع السابق - ص ٧٥٣ - رقم ٣٧٦.

إبرام اتفاقية العمل الجماعية بل يمتد ليشمل الأعضاء المنضمين إليها بعد ذلك.

ج- أما فيما يتعلق بموضوع كل منهما : فان عقد العمل الفردي ينشئ علاقة تبعية بين طرفيه بحيث يخضع العامل لسلطة رب العمل ويحدد أيضاً النظام القانوني الذي تخضع له علاقة العمل. أما الاتفاقية الجماعية فإنها تتعلق بتنظيم علاقات العمل عن طريق وضع القواعد التي يلتزم بها العمال عند إبرام عقود العمل الفردية. وبمعنى آخر فإن اتفاقية العمل الجماعية تحقق وظيفة تنظيمية إذ تضع القواعد الأساسية لعلاقات العمل ثم تترك التفاصيل للأطراف في عقود العمل الفردية لأنها أقدر علي تحديد ما يحسب ظروف كل حالة^(١).

ثالثاً : التمييز بين اتفاقية العمل الجماعية وعقد تأسيس المنظمة العمالية أو منظمة أصحاب الأعمال :

تتشابه اتفاقية العمل الجماعية مع عقد تأسيس النقابة العمالية أو منظمة أصحاب الأعمال من ناحية أن كلاهما يتصف بصيغة جماعية. علي أن الفارق بينهما جد واضح حيث أن عقد التأسيس يتم إبرامه لإنشاء نقابة عمالية أو اتحاد لأصحاب الأعمال. أما اتفاقية العمل الجماعية فإنها تبرم بواسطة هذه النقابة أو الاتحاد وبالتالي فهي تفترض وجودهما أصلاً^(٢). وعلي هذا فإن مضمون وتوقيت كل منهما يختلف عن الآخر بمعنى أن عقد التأسيس يكون أسبق زمنياً من اتفاقية العمل الجماعية إذ يلزم أن تنشأ النقابة أولاً حتى تبرم اتفاقات العمل الجماعية.

(١) د/ السيد عمران : المرجع السابق- ص ٥٢٧.

(٢) د/ عبد الكريم نصير- د/ احمد موسى : المرجع السابق- ص ١٣.

رابعاً : التمييز بين الاتفاقية الجماعية والتشريع ولائحة النظام الأساسي للعمل :

تتفق اتفاقية العمل الجماعية مع اللائحة و القانون من حيث أن موضوع كل منهما هو وضع قواعد عامة يرجع إليها الأطراف عند إبرام عقود العمل الفردية بحيث لا يجوز أن تتضمن عقود العمل للفردية قواعد تخالفها ما لم تكن في مصلحة العامل. علي أن كل منهما يظل متميزاً ومستقلاً عن الآخر. فاتفاقية العمل الجماعية تجد مصدرها في التراضي بين طرفيها أما التشريع فهو مفروض من جانب السلطة العامة. وينتج عن ذلك أن نطاق تطبيق الاتفاقية أضيق من نطاق تطبيق القانون. ويبدو ذلك في أن اتفاقية العمل الجماعية التي تبرمها النقابة تطبق بصفة عامة علي العمال المنتمين لها أو المنضمين إليها بعد ذلك. كما أن التشريع أو اللائحة أعلي مرتبة من اتفاقية العمل الجماعية بحيث لا يجوز للأخيرة مخالفته بما يؤدي لانتقاص حقوق العامل التي يكفلها تشريع العمل أو بما يؤدي للخروج علي النظام العام والآداب العامة^(١). وتختلف اتفاقية العمل الجماعية عن لائحة النظام الأساسي للعمل في أن هذه الأخيرة تصدر من جانب صاحب العمل وحده ودون مناقشة بمعنى أنها تصدر عن إرادته المنفردة في حين أن الاتفاقية الجماعية تنتج عن تلاقي إرادة صاحب العمل مع إرادة للنقابة العمالية بعد المناقشة والمفاوضة^(٢).

خامساً : التمييز بين اتفاقية العمل الجماعية وعقد الصلح :

تتحد اتفاقية العمل الجماعية مع عقد الصلح الذي يتم إبرامه بين صاحب العمل وعماله لإنهاء أحد المنازعات بينهما في أن هدفهما هو تحقيق السلام الاجتماعي في علاقات العمل. علي أن اتفاقية العمل الجماعية تتميز عن عقد الصلح في أن العقد الأخير يفترض وجود نزاع قائم فعلاً بين

(١) د/ محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق - ص ٧٥٤ - رقم ٣٦.

(٢) د عبد الكريم نصير - د/ أحمد موسى : المرجع لسابق - ص ١٥.

صاحب العمل والعمال الخاضعين لإشرافه بشأن أحد الحقوق القائمة أو المتوقعة. أما اتفاقية العمل الجماعية فإنه يبرم عن طريق المفاوضات وتقريب وجهات النظر بين أطراف علاقات العمل من أجل التغلب على العقبات الاقتصادية القائمة بينهما. " ومن ناحية أخرى فإن عقد الصلح يترتب عليه مراكز فردية لطرفيه في حين أن اتفاقية العمل الجماعية تضع قواعد عامة لا تطبق حتى يتم إبرام عقود عمل فردية تخضع لها^(١).

(١) المرجع السابق - ص ١٤.

المبحث الثاني

الطبعة القانونية لإنفاذ العمل الجماعية

المبحث الثاني

الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية

لا شك أن مسألة تحديد الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية^(١) من أهم الموضوعات حيث يترتب عليها آثار وأحكام هامة ومنها - بإيجاز - أن هذه الاتفاقية إذا تم تكييفها علي أنها قانون فإن القاضي يجب أن يعلم بها عند الفصل في الدعوى حيث يلتزم بتطبيقها من تلقاء نفسه وإلا كان حكمه معيباً بالخطأ في القانون^(٢). والواقع أن التساؤل عن طبيعة اتفاقية العمل الجماعية يأتي من كونها تنشئ قواعد ملزمة ومجردة وتطبق بشكل عام بحيث لا يقتصر تطبيقها علي أشخاص محددين بالذات كأطراف الاتفاقية الجماعية أو أعضاء النقابة العمالية وقت إبرامها بل يمتد تطبيقها ليشمل من ينضمون إلي هذه النقابات بعد ذلك. والأكثر من ذلك أن أحكامها تمتد لتشمل العمال الذين لم ينضموا إلي النقابة بشرط ألا يزيد عددهم علي ضعف عدد العمال المنتمين للنقابة التي أبرمت العقد.

وفيما يتعلق بتحديد الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية فإن الفقه قد انقسم بشأنها إلي اتجاهين أساسيين : حيث ذهب البعض إلي أن لها طبيعة عقدية بينما ذهب البعض الآخر إلي أن لها طبيعة لائحية وقد انقسم أنصار كل اتجاه علي أنفسهم في تبرير الرأي الذي انتهوا إليه. وقد ذهب فريق ثالث في الفقه إلي أن اتفاقية العمل الجماعية ذات طبيعة مزبوجة.

(١) لمزيد من التفاصيل راجع د/ احمد حسن البرعى : الطبيعة القانونية لعقد العمل المشترك- بحث منشور في مجموعة النظام القانوني للعاملين في مصر- مركز للبحوث والدراسات القانونية جامعة القاهرة ١٩٩٣.
(٢) د/ عصام أنور سليم : المرجع السابق- ص ١٨١.

المطلب الأول

النظريات التعاقدية

ظهرت اتفاقيات العمل الجماعية خلال القرن التاسع عشر في بعض الدول مثل فرنسا حيث كانت السيادة للمذهب الفردي وكان عقد العمل الفردي هو الذي ينظم العلاقة بين الطرفين - العمال - صاحب العمل. وعلي الرغم من أن اتفاقية العمل الجماعية لا تتعلق موضوعها بتقديم خدمة لقاء أجر وإنما يضع مجموعة من القواعد التي تطبق علي عقود العمل للفردية إلا أن الفقه كان ينظر إليها كعقد عادي يولد آثار عقدية^(١).

علي أن هذه النظرية قد تعرضت للعديد من الانتقادات حيث يستلزم مبدأ الأثر النسبي للعقد ألا تمتد آثاره لغير أطرافه. فكيف يمكن إذا تفسير التزام أعضاء للنقابة بالاتفاقية التي أبرمتها النقابة ولم يكونوا طرفاً فيها خاصة وأن بعض هؤلاء العمال قد ينضموا إلي النقابة بعد إبرامها لتلك الاتفاقية. ومما يزيد الأمر تعقيداً أن اتفاقية العمل الجماعية تنطبق علي العمال الذين لم ينضموا للنقابة بشروط معينة أوضحنها سابقاً. ولقد حاول أنصار النظرية أن يلتصوا تبريراً لهذا الوضع استناداً إلي أفكار أو نظريات قانونية عديدة ومنها فكرة النيابة - الوكالة - الفضالة - الاشتراط لمصلحة الغير ثم استعان بعض أنصار هذه النظرية بفكرة الشخص الاعتباري وفكرة العقد غير المسمى وستقتصر هنا علي مناقشة أهم هذه الأفكار لنري مدى ملاءمتها لطبيعة اتفاقية العمل الجماعية.

(١) د/ السيد نايل : المرجع السابق - ص ٥٨٨.

أولاً : فكرة النيابة :

يرى بعض أنصار النظرية العقدية أن النقابة عندما تبرم اتفاقية العمل الجماعية فإنها تعتبر نائباً عن أعضائها. علي أن أنصار هذه النظرية قد اختلفوا فيما بينهم حول طبيعة أو مصدر هذه النيابة. حيث يذهب فريق منهم إلي أننا نكون بصدد نيابة اتفاقية. وبالتالي فإن النقابة حينما تبرم الاتفاقية الجماعية فإنها لا تتعاقد باسمها الخاص حيث أنها كشخص معنوي ليس لها أي مصلحة في تحسين شروط العمل أو ظروفه. وعلي هذا فإن النقابة هنا هي مجرد وسيط.

وقد تكون النيابة الاتفاقية صريحة كما لو تمثلت في عقد وكالة بين العمال والنقابة وقد تكون نيابة ضمنية تتمثل في الانضمام للنقابة. وعلي هذا فإن واقعة الانضمام إلي النقابة تفسر علي أنها نيابة ضمنية عن الأعضاء في إبرام اتفاقيات العمل الجماعية. ويضيف أنصار هذا التبرير أن النيابة الضمنية هي الأكثر شيوعاً.

تقييم هذا الاتجاه :

لا شك أن فكرة النيابة أو الوكالة هي محل نظر من حيث أساسها وآثارها. فمن ناحية أساسها فإنه لا يمكن التسليم بوجود وكالة اتفاقية بين الأعضاء ونقابتهم بما يعطيها الحق في إبرام اتفاقيات العمل الجماعية نيابة عنهم وبالإضافة إلي ذلك فإن الانضمام للنقابة لا يعنى بالضرورة أن يصبح العامل طرفاً في عقد أبرمته هذه النقابة. وإذا كانت النيابة تبرر - جداً - تمتع أعضاء النقابة بالحقوق الناشئة عن اتفاقية العمل الجماعية والتزامهم بما ينشأ عنها من التزامات فإنها تعجز - وبحق - عن تبرير احتفاظ النقابة لنفسها ببعض الحقوق وتحملها ببعض الالتزامات المتولدة عن هذه الاتفاقية. فالمعروف أن النائب أو الوكيل بمجرد إبرامه للعقد لا يلتزم بأي التزامات

ولا يتمتع بأي حقوق تنشأ عن هذا العقد الذي يقتصر دوره على الوساطة في إبرامه^(١).

وعلى أثر عجز فكرة النيابة - الاتفاقية عن تبرير ما سبق فإن البعض الآخر من أنصار نظرية النيابة- المنبثقة عن النظرية التعاقدية- حاولوا الاستناد إلى فكرة النيابة القانونية. والواقع أن هذا التبرير قد ظهر بعد اعتراف المشرع للفرنسي للنقابات العمالية بالحق في الدفاع عن أعضائها بموجب القانون الصادر في ٢١ / ٣ / ١٨٨٤. ويؤكد القائلين بفكرة النيابة القانونية على أن النيابة القانونية تجد مصدرها في نص القانون مباشرة الذي يخول للنقابة الحق في الدفاع عن أعضائها.

على أن هذه الفكرة بدورها لم تلق قبولاً لدى الفقه لعجزها عن تفسير المشاركة المزدوجة للنقابة وأعضائها في إبرام اتفاقية العمل الجماعية. فالمعروف أن النائب القانوني هو شخص يفرضه القانون لإبرام بعض العقود نيابة عن شخص آخر لأسباب ترجع في الغالب لنقص أهلية المستفيد من هذه العقود. وإذا كان الاشتراك في النقابة ليس إجبارياً فإنه لا يمكن القول بأن النقابة هي نائب قانوني عن أعضائها و لا يبرر للقول بأنها نائب عنهم " لأنه لا يمكن القول بأن كل دفاع عن المصالح المهنية يحوي في نفس الوقت نيابة كما أن دور النقابة في الدفاع عن مصالح المهنة ينصب على مجموع المهنة كلها دون نظر إلى الأفراد المكونين لها ومن ثم لا يمكن اعتبار النقابة نائباً قانونياً عن كل أعضائها"^(٢).

٢- نظرية الفضالة :

لستقادي سهام النقد التي وجهت لفكرة النيابة فإن بعض الفقه حاول تفسير مريان آثار اتفاقية العمل الجماعية إلى أعضاء النقابة التي أبرمت

(١) د/ السيد نائل : المرجع السابق - ص ٥٨٩ - د/ عبد الكريم نصر - د/ احمد

موسى : المرجع السابق - ص ١٩.

(٢) د/ السيد نائل : المرجع السابق - ص ٥٩١.

العقد علي أساس فكرة الفضالة علي اعتبار أن النقابة تقوم بدور الفضولي حيث أنها تبرم الاتفاقيات الجماعية التي ترمي لتحقيق مصالح أعضائها. ويلزم في هذه الحالة إجازة أعضاء النقابة للاتفاقية وتتمثل هذه الإجازة في تمسكهم بعضوية النقابة وبالمزايا التي تولدت عن هذه الاتفاقيات عند إبرام عقود العمل الفردية^(١).

ولم تكن فكرة الفضالة أسعد حالاً من سابقتها حيث أنها عجزت هي الأخرى عن تبرير انصراف بعض آثار اتفاق العمل الجماعي إلي النقابة ذاتها في حين أن الفضولي شأنه النائب يجب أن يختلفي من العلاقة العقدية بمجرد إتمام التعاقد ولهذا فهو لا يستفيد من هذا التعاقد ولا يتحمل أي التزامات ناشئة عنه. والأمر علي خلاف ذلك حيث تلتزم النقابة باحترام أحكام اتفاق العمل الجماعي وبإلزام أعضائها بعدم الخروج عليها كما أنها تكتسب حق رفع بعض الدعاوى الناشئة عن هذا الاتفاق. ويضاف إلي هذا أن الفضالة تستلزم وجود شأن عاجل يضطر الفضولي إلي القيام بعمل نافع لشخص آخر وتولي شئونه. علي أن الوضع علي خلاف ذلك تماماً فيما يتعلق باتفاقية العمل الجماعية. إذ لا يتم إبرامها إلا بعد خوض سلسلة طويلة من المفاوضات والمشاورات وهذا ينفي عن إبرامها وصف الشأن العاجل الذي يبرر تدخل النقابة كفضولي.

ثالثاً : نظرية الاشتراط لمصلحة الغير :

يقصد بالاشتراط لمصلحة الغير ذلك الاتفاق الذي يتعاقد بمقتضاه شخص باسمه مع آخر علي التزامات يشترطها لمصلحة الغير إذا كان له في تنفيذها مصلحة مادية أو أدبية وهذا يعني ضرورة توافر ثلاثة أطراف وهم: المشترط - المتعهد - المنتفع. وقد ذهب بعض الفقه الفرنسي إلي أن اتفاقية العمل الجماعية هي اشتراط لمصلحة الغير المشترط فيها هو النقابة والمتعهد

(١) د/ عبد الكريم نصير - د/ احمد موسى : المرجع السابق - ص ٢٠.

هو صاحب العمل والمنفعة هم العمال. وإذا كانت إجازة العمال لها ضرورة فإن هذه الإجازة تتحقق إما بالانضمام إلى النقابة أو بإبرام عقود عمل فردية في ضوء أحكامها وشروطها.

وبضيق أنصار هذه النظرية أن هناك دعويين مستقلتين للإجبار على احترام شروط الاتفاقية الجماعية وهما : دعوى النقابة ضد صاحب العمل وتؤسس هذه الدعوى على وجهه نظر نقابية محضة أو على أساس مصلحة المهنة بصفة عامة. أما الدعوى الثانية فهي دعوى مباشرة لأعضاء النقابة ضد صاحب العمل وذلك تطبيقاً لقواعد الاشتراط لمصلحة الغير^(١).

تقديم هذه النظرية

على أن نظرية الاشتراط لمصلحة الغير وإن كانت في ظاهرها منطقية إلا إنها لا تخلو من بعض أوجه القصور : فمن ناحية نجد أن الاشتراط لمصلحة الغير لا ينشئ إلا حقوق فقط للمنتفع ولا يحمله بأي التزامات في حين أن اتفاقية العمل الجماعية تلزم العمال ببعض الالتزامات إلى جانب الحقوق التي تكفلها لهم^(٢) و من ناحية أخرى فإن المنتفع له الحق في أن يرفض الاشتراط الذي أبرم لمصلحته دون أن يكون للمتعهد الحق في الرجوع عليه بالتعويض. كما أن المشترط -النقابة- يمكنه أن ينقض الاتفاق ما لم يعلن المنتفع -العمال- عن رغبته في الاستفادة من الاشتراط. أما اتفاقية العمل الجماعية فإن آثارها تنصرف إلى العمال ولا يمكنهم رفضها. كما أن التزام النقابة ذاتها بهذه الاتفاقية بات ولا يمكنها نقضه^(٣).

ويضاف إلى ذلك أن أعضاء النقابة التي تبرم الاتفاقية الجماعية ليسوا من الغير بالمعنى المقصود في نظرية الاشتراط لمصلحة الغير. فالغير

(١) د/ السيد نايل : المرجع السابق - ص ٥٩٢-٥٩٣.

(٢) د/ محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق ص ٧٦١ رقم ٣٧٩ - د / عبد

الكريم نصير - د / أحمد موسى : المرجع السابق ص ٢١

(٣) د/ محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق - ص ٧٦١ - رقم ٣٧٩ - د /

السيد عبد نايل : المرجع السابق - ص ٥٩٣.

وفقاً لهذه النظرية يجب أن يكون أجنبياً عن التصرف. و بالنظر إلى اتفاقية العمل الجماعية نجد أن أعضاء النقابة يرتبطون فيما بينهم برابطة تضامن و بالتالي فلا يعتبر هؤلاء الأعضاء غيراً بالمعنى المقصود في نظرية الاشتراط لمصلحة الغير^(١).

المطلب الثاني

النظريات اللائحية

بسبب قصور النظرية العقدية عن تفسير وتبرير أحكام اتفاقية العمل الجماعية ذهب اتجاه آخر في الفقه - فقهاء القانون العام - إلى القول بالطبيعة اللائحية لاتفاقية العمل الجماعية إذ أنها في نظر أصحاب هذا الاتجاه ليست عقداً بل اتفاق غير منتج للالتزامات أو حقوق لطرفيها و لكنها تنشئ قواعد تنظم العمل في مهنة معينة. وعلى هذا فإن اتفاقية العمل الجماعية هي قانون بالمعنى المادي لمصطلح القانون. ويعنى هذا أن القواعد التي تنشأ عن هذا الاتفاق تستوفي كافة خصائص القاعدة القانونية من عمومية وتجريد و إلزام و لا ينقصه حتى يصبح تشريعاً أو قانون بالمعنى الفني سوى صدوره من البرلمان.

و تختلف اتفاقية العمل الجماعية عن العقد من حيث أن كل طرف يسعى لتحقيق هدف غير الذي يرمي إليه الطرف الآخر أما أطراف الاتفاقية الجماعية فإنهم يسعون إلى تحقيق هدف واحد و هو إنشاء مجموعة قواعد تنظم شروط العمل في مهنة معينة^(٢). و يرى أنصار هذا الاتجاه أن الطبيعة اللائحية للاتفاقية الجماعية هي تفسر لنا امتداد نطاق تطبيقها إلى أشخاص ليسوا أطرافاً فيها. كما أنه يفسر لنا الصفة الأمرة للقواعد التي تنشئها تلك

(١) د / السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٥٩٣ - ٥٩٤.

(٢) د / السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٥٦٩ - د / عبد الكريم نصير - د / أحمد موسى - المرجع السابق - ص ٢٥.

الاتفاقية و بطلان كل شرط يرد في عقد العمل الفردي بالمخالفة لهذه القواعد - ما لم يكن في صالح العامل.

تقييم هذه النظرية :

الواقع أن هذه النظرية لم تحظى بقبول فقهاء القانون المدني لأنها تهدد التسميمات القانونية المستقرة في نظرية العقد التي تمثل العمود الفقري للقانون المدني بصفة خاصة و البناء القانوني بصفة عامة. و يضاف إلى ذلك أن اتفاقية العمل الجماعية وإن توافر فيها بعض الخصائص التي تقربها من القاعدة التنظيمية فإن لها في الوقت ذاته من الخصائص ما يقربها من نظرية العقد حيث تلعب الإرادة دوراً هاماً في إنشائها و تحديد مضمونها وانتهائها. و بالتالي فإن إضفاء أحد الوصفين فقط عليها (عقدية أو لائحية) يعني مغالاة و تطرف غير مبرر.

و يضيف بعض الفقه أيضاً^(١) أن إبرام اتفاقية العمل الجماعية يتم بنفس أسلوب إبرام العقد و من ثم فهي عقد من هذه الناحية. كما إنه ليس صحيحاً أن طرفي اتفاقية العمل الجماعية يسعون للوصول لذات الهدف إذ أن وجود مصلحة مشتركة بين مصالح العمال و أصحاب الأعمال في تنظيم ظروف و شروط العمل لا يعني بالضرورة تطابق هذه المصالح إذ أن هناك تقابلاً بين هذه المصالح على الأقل من حيث و سائل تحقيقها. و إذا كان إبرام اتفاقية العمل الجماعية يصبغ عليها صفة العقد فإنها في الواقع بمثابة قانون من حيث أن آثارها تتمثل في إنشاء قواعد قانونية بالمعنى المادي. و بالتالي لا يمكن التسليم باعتبار هذه الاتفاقية عقداً خالصاً أو لائحة بصفة مطلقة. وأمام هذه الانتقادات حاول بعض أنصار النظرية اللائحية ومنهم (هوريو) أن يؤكد على الطبيعة اللائحية لاتفاقية العمل الجماعية على أساس فكرة التنظيم

(١) د / السيد عيد نائل : المرجع السابق- ص ٥٩٦.

و العمل الإجرائي ^(١) على اعتبار أن هذه الفكرة يتسع نطاقها ليشمل القانون الدستوري و الإداري و الهيئات الاجتماعية المنظمة داخل دولة معينة وخاصة الجمعيات ذات الطابع المهني و الاجتماعي.

و يقصد بالتنظيم : الهيئة الاجتماعية التي تملك مقومات الوجود و الاستقلال القانوني و يتمتع بسلطات في مواجهه أعضائه بغرض تحقيق الهدف المشترك له. ولهذا التنظيم صفة تمثيلية بحيث يكون لها جمعيات عمومية تراقب نشاطها و تحدد هذا النشاط. و تقوم هذه التنظيمات - النقابات - على أساس نظام أساسي يمثل دستور العمل بها. كتحديد نظام تأديب الأعضاء و يتمثل القانون الأساسي لهذا التنظيم - النقابة - في اللائحة الداخلية لها و بموجبها تفرض على أعضاء النقابة قواعد اتفاقية العمل الجماعية. وهذه القواعد الأخيرة لا تمثل قانوناً للمنظمة أو النقابة وإنما تهدف إلى تنظيم علاقات العمل.

فاتفاقية العمل الجماعية - في نظر هوريو - تفرض على أعضاء النقابة كقانون. و قد لجأ هذا الفقيه إلى فكرة العمل الإجرائي ليكمل بها نظريته و لتبرير ارتباط و التزام الجماعات المهنية باتفاقية جماعية بمجرد إقرارها. و يميز الفقيه هوريو بين نوعين من الأعمال القانونية و هما : العمل القانوني ذو الأثر الإجرائي و العمل القانوني ذو الأثر الموضوعي كالقانون. ويتم هذا العمل الأخير عن طريق عملية إجرائية يتم خلالها تجمع إرادة الأطراف. ومثال ذلك عملية سن القانون التي تتم نتيجة عمل إجرائي هو تصويت أعضاء السلطة التشريعية على مشروع القانون ثم يقوم رئيس الدولة بإصداره وبهذه العملية الإجرائية يصبح القانون قابل للتطبيق على الكافة.

(١) انظر عرض هذا الرأي د / السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٥٩٧.

وتتشابه اتفاقية العمل الجماعية مع القانون من هذه الناحية من حيث أن النقابة تعلن عن إرادتها بالموافقة على مشروع الاتفاق ثم يتم عرضه على الجمعية العمومية للتصويت عليه بعد المناقشة وبصدور القرار بالموافقة بأغلبية الأعضاء تكون هذه الاتفاقية قابلة للتنفيذ كما لو كانت صادرة عن إجماع الأعضاء. وبالتالي تطبق على الأقلية المعارضة وعلى من لم يقوم بالتصويت أو من انضم للنقابة بعد ذلك حيث أنهم جميعاً يخضعون للعملية الإجرائية التي تقوم بها النقابة لأنهم يرغبون الاستمرار في عضويتها.

والواقع أن النظرية التي نادى بها هوريو لم تخلوا من النقد نظراً لوجود بعض أوجه القصور بها. فمن ناحية ليس بصحيح أن من يقوم بإبرام الاتفاقية الجماعية يمثلون مجتمع المهنة ما دامت النقابة العمالية التي تبرم الاتفاقية لا تمثل أغلبية عمال هذه المهنة وما دام الطرف الآخر فيه قد يكون صاحب عمل واحد. ومن ناحية أخرى فإن ذلك يتعارض مع ما سبق أن أوضحناه من أن اتفاقية العمل الجماعية من حيث انعقادها عقد عادي ينعقد بين طرفين تتقابل مصالحهما رغم ما يجمعهما من مصلحة مشتركة. كما أنه إذا كان يمكن أن يضم البرلمان مجلسين، فإنه لا يمكن أن يتكون من طرفين. ومن ناحية ثالثة، فإن انعقاد الاتفاق الجماعي بأغلبية أعضاء الجمعية العمومية لا يدل على أننا أمام برلمان صغير يشرع بأغلبية الآراء، فمن العقود التي لا يتطرق إليها الشك ما ينعقد بموافقة أغلبية معينة مثل العقود التي يبرمها الشركاء على الشيوع. ومن ناحية رابعة فإنه وفقاً لأحكام القانونيين المصري والفرنسي، في الوقت الحالي، لا تعد موافقة الجمعية العمومية للنقابة شرط لإبرام الاتفاق^(١).

(١) د/ السيد نايل : المرجع السابق- ص ٥٩٩.

المطلب الثالث

الطبيعة المزدوجة لاتفاقية العمل الجماعية

أدى عدم كفاية النظرية العقدية أو النظرية اللائحية للوصول إلى التكيف الدقيق لاتفاقية العمل الجماعية إلى اتجاه غالبية الفقه المصري والفرنسي إلى القول بالطبيعة المزدوجة للاتفاقية الجماعية بمعنى أن لها طبيعة مختلطة عقدية ولائحية في ذات الوقت. على أن أنصار هذه النظرية لم يتفقوا على موضع ازدواج : هل يتحقق في إبرام الاتفاقية وأثارها أم في أثارها فقط ؟ أم أن الاتفاقية تعتبر عقدية التكوين لائحية الآثار ؟

يرى بعض أنصار هذه النظرية أن اتفاقية العمل الجماعية هي عقد من حيث التكوين حيث تقوم على التراضي وتوافق إرادي الطرفين -العمال في صورة النقابة التي تمثلهم - صاحب العمل- . ومن هذه الناحية فإن الاتفاقية الجماعية تخضع للقواعد الخاصة بإبرام وتفسير العقد^(١). أما فيما يتعلق بأثارها فهي أقرب إلى العمل اللائحي أو التنظيمي منه إلى العقد ولهذا فإنه يعتبر عملاً لائحياً من هذه الناحية. وبالإضافة إلى ذلك فإن الصفة اللائحية لاتفاقية العمل الجماعية تبدو خلال مرحلة إبرامها أيضاً من حيث خضوعها لبعض الإجراءات الإدارية كذلك التي تتبع بشأن إصدار اللائحة.

ويرى الاتجاه الغالب في الفقه المصري الفرنسي أن الاتفاقية الجماعية هي عقد عادي من حيث إبرامها وتنشئ قواعد قانونية من حيث أثارها. ويتفق هذا الاتجاه الأخير مع مضمون اتفاقية العمل الجماعية من حيث أنها لا تولد آثار عقدية بالضرورة. أما الالتزام بتنفيذ بنود هذا الاتفاقية بحسن نية

(١) لمزيد من التفاصيل راجع د/ السيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٠٢-٦٠٣ - د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل : المرجع السابق - ص ٨٠ - د/ محمود جمال الدين نكي : المرجع السابق - ص ٧٦٥-٧٦٦ - رقم ٣٨١.

وبدقة فهو يمثل مبدأ عام يطبق على كافة العقود مهما كانت آثارها. وبالتالي فإنه مصدر للترزم للنقابة والعمال هنا هو القانون وليس الاتفاق.

ومن حيث أثار الاتفاقية الجماعية فإنها تتمثل في إنشاء قواعد قانونية بالمعنى المادي من حيث عموميتها وتجربتها وإلزامها وبالتالي فهي تطبق على النقابة وأعضائها الحاليين أو القادمين وتطبق على المنظمات العمالية التي قد تحل محل النقابات للقائمة أو من يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين. كما تطبق هذه القواعد على كافة عمال المنشأة حتى ولو كانوا غير منتمين للنقابة التي أبرمت هذه الاتفاقية بشرط أن يكون نصف عمال المنشأة على الأقل أعضاء في هذه النقابة. كما تطبق هذه القواعد أيضاً على المنظمات النقابية وأصحاب الأعمال الذين ينضمون لهذه الاتفاقية بعد إبرامها.

والقواعد الاتفاقية التي تنشئها الاتفاقية الجماعية هي قواعد ملزمة وتفرض بطريقة آلية أو تلقائية على عقود العمل الفردية التي تبرم في ضوئها بحيث لا يمكن لأحد عقود العمل الفردية مخالفة هذه القواعد. ويلغى كل شرط في هذه العقود يخالف القواعد الناشئة عن الاتفاقية الجماعية ويحل محله الشرط المقرر بواسطة الاتفاقية. ويمكن للنقابة أن تقوم برفع الدعاوى اللازمة لاحترام قواعد اتفاقية العمل الجماعية أو التعويض عن مخالفة أحكامها. وخلاصة القول أن اتفاقية العمل الجماعية هي عقد عادي من حيث إبرامها ولكنها تنشئ قواعد قانونية بالمعنى المادي من حيث آثارها.

الفصل الثاني

القواعد الموضوعية لإتفاقيات العمل الجماعية

الفصل الثاني

القواعد الموضوعية لاتفاقية العمل الجماعية

كما بينا حالا تعتبر اتفاقية العمل الجماعية من حيث إبرامها تصرفا قانونيا يلزم لانعقادها كسائر العقود وجود الرضا والمحل والسبب ، كما يلزم لصحة هذه الاتفاقية توافر الأهلية وخلو الارادة من عيوب الرضا، وتسرى على ذلك كله للقواعد العامة. و علاوة على ما تقدم فإن قانون العمل يتطلب توافر الشروط الموضوعية الخاصة لإبرام اتفاقية العمل الجماعية. وعلى ذلك نتناول في هذا الفرع المسائل الآتية:-

المبحث الأول : أطراف اتفاقية العمل الجماعية.

المبحث الثاني : موضوع اتفاقية العمل الجماعية.

المبحث الثالث: مدة اتفاقية العمل الجماعية.

المبحث الأول

أطراف الاتفاقية الجماعية

المبحث الأول

أطراف الاتفاقية الجماعية

طرفا لاتفاقية العمل الجماعية وفقا لنص المادة ١٥٢ من قانون العمل الجديد هما: منظمة نقابية أو أكثر كطرف أول، وصاحب عمل أو أكثر أو منظمات أصحاب الأعمال كطرف ثاني. وإذا تعددت المنظمات النقابية التي تكون طرفا في لاتفاقية العمل الجماعية وجب وفقا لنص المادة ١٥٢ أن تكون ممثلة لصناعات أو مهن متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو مشتركة في إنتاج واحد ، ذلك أن تعدد للصناعات والمهن التي تمثلها المنظمات النقابية يؤدي إلى اختلاف وتباين المصالح التي تستهدف حمايتها مما يترتب على تشعب نصوص العقد وتضاربها فيصعب مهمة تفسيره وتطبيقها.

و بالنسبة لصاحب العمل فانه يستطيع أن يبرم الاتفاقية بنفسه أو ينيب عنه في إبرامها أية منظمة ينتمي إليها كاتحاد الصناعات أو الغرفة التجارية مثلا، أما بالنسبة للعمال فإن الأمر وجوبي في ضرورة قيام النقابة المهنية الخاصة بهم أو اتحاد نقابات العمال بإبرام اتفاقية العمل الجماعية فلا يجوز أن يقوم العمال بإبرامها مباشرة مع صاحب العمل.

ويلاحظ وبحق على حكم المادة ١٥٢ من قانون العمل الجديد فيما تضمنه من تحديد للطرف الأول في اتفاقية العمل الجماعية - بالعمال - أنه غير متصور عملا ولا يتفق مع أحكام قانون النقابات العمالية حتى قبل تعديله. ذلك أن المنظمات النقابية وفقا لقانون النقابات العمالية ثلاثة أنواع : اللجنة النقابية، النقابة العامة، الاتحاد العام لنقابات العمال. ووفقا لهذا للقانون ليس للجنة النقابية أهلية إبرام اتفاقية جماعية حيث لا تتمتع بالشخصية الاعتبارية ، وكل دورها ينحصر في المشاركة في إعداد الاتفاق مع النقابة

العامة ، كما لا يجوز للاتحاد العام لنقابات العمال الذي يمثل كل الصناعات والمهن على مختلف أنواعها - باعتباره ممثلاً لجميع النقابات - إبرام اتفاقية العمل الجماعية - ومن ثم فلا يبقى من المنظمات النقابية من يكون أهلاً لإبرام اتفاقية العمل الجماعية سوى النقابات العامة. ولما كانت المهن والصناعات المتمثلة أو المرتبطة تجمعها حتماً نقابة عامة واحدة لا يجوز تعددها فلا يمكن قانوناً أن يكون طرفاً في اتفاقية العمل الجماعية سوى نقابة عامة واحدة بالنسبة للمهنة الواحدة أو للمهن المتمثلة. ويجوز للنقابات العامة الأخرى المشاركة في إبرام الاتفاقية الجماعية أو الانضمام إليها بعد إبرامها. وعلى ما تقدم يكون طرفاً الاتفاقية الجماعية هم : النقابة العامة من جهة ، وصاحب العمل أو أصحاب الأعمال ، أو منظمة أصحاب الأعمال من جهة أخرى ، على أن منظمة أصحاب الأعمال يجوز لها أن تكون طرفاً في اتفاقية العمل الجماعية باعتبارها نائبة عن صاحب العمل أو أصحاب الأعمال ، فلا تكسب منه حقاً ولا تتحمل عنه بالتزامات، كما يجوز لها أن تكون طرفاً في الاتفاقية الجماعية بحيث ينصرف إليها جزء من آثاره هي الحقوق والالتزامات الناشئة عنه. ويجب أن تكون النقابة العامة أو المنظمة قد استوفت الشروط القانونية وإلا فقدت أهليتها وأصبحت غير صالحة لإبرام الاتفاقية.

الانضمام لاتفاقية العمل الجماعية :

وفقاً لنص المادة ١٦٠ من قانون العمل الجديد يجوز لغير المتعاقدين من المنظمات النقابية أو أصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الانضمام إلى الاتفاقية بعد قيدها وذلك بناء على اتفاق بين طرفي العمل طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين. ويكون الانضمام بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين في ذلك ودون حاجة لموافقة الطرفين الأصليين. وهذا النص محل نظر من جانب الفقه حيث يشترط في النقابة التي

يجوز لها الانضمام إلى اتفاقية العمل الجماعية أن تمثل المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة ببعضها البعض. ولما كانت النقابة العامة التي أبرمت الاتفاقية المراد الانضمام إليها تضم جميع المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة، فلا يتصور وفقاً لذلك أن توجد على إقليم الدولة نقابة عامة أخرى يمكن أن تتضمن فيما بعد لهذه الاتفاقية، ومن ثم فإن هذا النص ولد ميتاً وليس له حظ في التطبيق. على أن هذا النظر ليس صحيحاً على إطلاقه حيث يجوز أن تتضمن إليها نقابات عامة تمثل مهن أخرى كما يجوز لأصحاب العمل الانضمام لهذه الاتفاقية بعد نشرها في الجريدة الرسمية.

المبحث الثاني

موضوع اتفاقية العمل الجماعية

المبحث الثاني

موضوع اتفاقية العمل الجماعية

يتمثل موضوع اتفاقية العمل الجماعية في تنظيم شروط العمل بين العمال وصاحب العمل وتنظيم بعض المسائل المتعلقة به، وكذا تنظيم للتدرج والتدريب، وتحديد حد أدنى للأجور وتحديد ساعات العمل للقصوى ، ومدد الإجازات، والإجراءات المتبعة في الصلح والتحكيم ، وقواعد تعديل عقد العمل الفردي، وحقوق العمال عند انتهاء خدمتهم ، وقد تتضمن اتفاقية العمل الجماعية بعض القواعد المنظمة لإبرام عقد العمل الفردي كإعطاء الأولوية في الاستخدام لأصحابا حوادث العمل ولأرباب الأسر أو لمن سبق الاستغناء عنهم أو يتضمن قواعد منظمة لعقد العمل تحت الاختبار كما لو تم إنقاص مدة الاختبار أو فرضت مهلة إخطار قبل إنهاء العقد، وقد تتضمن اتفاقية العمل الجماعية قواعد تنظيم عملية الترقية بما يخدم مصلحة العمل أو قواعد تحد من السلطة التأديبية لصاحب العمل أو تحيطها بضمانات معينة بما يكفل حماية العمال من التعسف في استخدامها. فالمرجع لم يفرض على العاقدين إدراج موضوعات معينة في اتفاقية العمل الجماعية بل ترك للمتعاقدين الحرية في تضمينها ما شاءوا من أحكام متعلقة بتنظيم العمل وشروطه ، وذلك في ضوء القيد المنصوص عليهما بالمادة ١٥٤ من قانون العمل الجديد وهما :-

القيد الأول: ألا تخالف اتفاقية العمل الجماعية حكم القانون ما لم تكن هذه المخالفة أكثر فائدة للعامل.

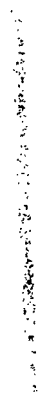
القيد الثاني : يقع باطلا كل شرط في اتفاقية العمل الجماعية يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفا

لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها أو للنظام العام والآداب العامة. وفي هذا الصدد تنص المادة ١٥٤ من قانون العمل الجديد على أنه " يقع باطلا كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفا لأحكام القانون أو للنظام العام والآداب العامة.

وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية يسرى الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره". وفي حالة الإخلال بهذه القيود فإن الفقه متفق على بطلان الشرط المخالف فقط دون العقد حتى ولو تبين أن العقد ما كان لينعقد دون هذا الشرط، وهو ما أخذ به المشرع.

البحث الثالث

مدة الاتفاقية الجماعية



المبحث الثالث

مدة الاتفاقية الجماعية

تتسم اتفاقية العمل الجماعية بطابع مؤقت لأنها تنظم مسائل شديدة للتأثر بالتغيرات الاقتصادية : فالتنازلات التي يقدمها أصحاب الأعمال في فترات الرخاء تصبح أعباء ثقيلة عليهم في أوقات الأزمات أو للكساد، وما تقبله النقابات من شروط في فترات معينة يصبح قاسياً على العمال في نظرها في أوقات الرخاء. وقد دعت هذه الاعتبارات إلى فرض مدة قصوى لاتفاقية العمل الجماعية من ناحية وإلى إجازة إنهاؤها- في حدود معينة- قبل نهاية مدتها إذا طرأ ما يبرر هذا الإنهاء.

وعلى هذا الأساس المتقدم حدد المشرع المصري في المادة ١٥٥ من قانون العمل الجديد مدة قصوى لاتفاقية العمل الجماعية هي ثلاث سنوات فيجوز للأطراف إبرامها لمدة معينة أو دون تحديد للمدة، وهنا لا يجوز أن تزيد مدة الاتفاقية عن ثلاث سنوات في جميع الأحوال. ويجوز الاتفاق على أن تكون مدة الاتفاقية الجماعية هي المدة اللازمة لإنجاز مشروع معين. وإذا كانت هذه المدة تزيد عن ٣ سنوات كان على الأطراف التفاوض لتجديدها كل ٣ سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية أو اجتماعية. وتنتهي مدة اتفاقية العمل الجماعية بانتهاء مدتها الأصلية أو المجددة إذا قام أحد الطرفين بإبلاغ الطرف الآخر والجهة الإدارية المختصة قبل نهاية المدة بثلاثة أشهر على الأقل برغبته في التجديد. ووفقاً للمادة ١٥٦ من قانون العمل إذا لم يتفاوض الطرفين بشأن تجديد الاتفاقية قبل نهاية مدتها بثلاثة أشهر فإنها تمتد لمدة ثلاثة أشهر حتى يستمر التفاوض لتجديدها. وإذا انقضى شهران على هذا الامتداد دون أن يتوصل الطرفان لاتفاقية كان لأيهما اللجوء لمديرية القوى العاملة المختصة لاتخاذ الإجراءات اللازمة للوساطة من أجل التوصل لاتفاقية جماعية. وإذا تعدد أفراد أحد طرفي الاتفاقية فلا يترتب على انقضائها بالنسبة إلى أحدهم انقضائها بالنسبة للباقيين.

الفصل الثالث

القواعد الشكبية لإبرام الاتفاقية الجماعية

الفصل الثالث

القواعد الشكلية لإبرام الاتفاقية الجماعية

تمثل اتفاقية العمل الجماعية تصرفاً شكلياً تعتبر الكتابة ركناً أساسياً فيها. وترجع شكلية هذا التصرف لأهميته باعتباره يمس مصالح جموع العاملين. وقد استلزم المشرع أن تتم مراجعتها وقيدتها وفقاً لأوضاع معينة حتى تترتب عليها آثارها. لذلك تتمثل القواعد الشكلية لإبرام الاتفاقية الجماعية في : الكتابة والمراجعة والقيد وهو ما سنحاول بيانه بإيجاز فيما يلي فيما يلي:

المبحث الأول

الكتابة

المبحث الأول

الكتابة

وفقا لنص المادة ١٥٣ من قانون العمل الجديد " يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية ". و يستفاد من هذا النص أن الكتابة ليست مجرد شرط للإثبات بل هي أحد أركان الاتفاقية الجماعية بحيث إذا لم تتوافر الكتابة فقدت الاتفاقية أحد أركانها وأضحت باطلة. والكتابة لازمة في حالة إبرام الاتفاقية أو تعديلها، ولا يشترط في الكتابة شكل معين، فيجوز أن تدون الاتفاقية في محرر عرقي أو محرر رسمي. ولا يشترط التصديق على التوقيعات ولا ثبوت التاريخ رسميا إذا كانت واردة في محرر عرقي. وكتابة اتفاقية العمل الجماعية قد تتم بمعرفة طرفيها حيث يقومان بتحرير ما توصلا إليه من نتائج في نهاية مفاوضاتهما ، وقد يعهدان بكتابة الاتفاقية إلى طرف ثالث يستفان عليه ويقومان بتوقيع الاتفاق بعد أن ينتهي من تحريره. كما يجوز أن يقوم الأطراف المتعاقدة بتوقيع اتفاقهما دون أن يضمنوه كل شروط التعاقد ويحيلوا في ذلك إلى اتفاقية عمل جماعية أخرى إحالة واضحة تدل على نيتهم في تطبيق أحكام الاتفاقية المحال إليها. وقد استلزم المشرع أيضا لصحة الاتفاقية الجماعية أن تعرض على مجلس إدارة النقابة المختصة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر خلال ١٥ يوما من تاريخ توقيعها. ويجب أن توافق على هذه الاتفاقية الأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة خلال ٣٠ يوما من تاريخ توقيعها.

البحث الثاني

مراجعة اتفاقية العمل الجماعية وفيديوها

المبحث الثاني

مراجعة اتفاقية العمل الجماعية وقيدتها

لا تكون اتفاقية العمل الجماعية ملزمة إلا بعد مراجعتها وقيدتها لدى الجهة الإدارية^(١)، فإذا اعترضت هذه الجهة عليها وجب على تلك الجهة أن تبلغ نوي الشأن بأسباب هذا الاعتراض خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها إليها. فإذا لم تعترض الجهة الإدارية خلال هذه المدة اعتبرت نافذة. مفاد ذلك أن اتفاقية العمل الجماعية لا تنفذ حتى بين المتعاقدين إلا بعد قيدتها في الجهة الإدارية المختصة.

وتمهيدا للقيد تراجع الجهة الإدارية للمختصة اتفاقية العمل الجماعية من حيث توافر شروطها الموضوعية والشكلية ، ولها أن تعترض عليها لأي سبب أن حتى ولو استوفت كافة الشروط. فإذا اعترضت هذه الجهة على الاتفاقية كان عليها أن تبلغ نوي الشأن بأسباب الاعتراض خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها إليها. وإذا لم تعترض الجهة الإدارية خلال مدة الاعتراض اعتبرت الاتفاقية نافذة. ولم يحدد المشرع شكلا معيناً للاعتراض فيجوز بأي وسيلة يمكن إثباتها وجرت العادة أن ترسل الجهة الإدارية الاعتراض في خطاب مسجل ، وعليها يقع عبء إثبات الاعتراض لأن تخلفه يعتبر موافقة ضمنية منها عليها و تصبح معها نافذة.

وفي حالة اعتراض الجهة الإدارية على اتفاقية العمل الجماعية والذي ينبغي أن يكون مسببا جاز لكل طرف في هذا الاتفاق أن يطلب من المحكمة الابتدائية التي يقع في دائرتها محل العمل قيد الاتفاقية باتباع الإجراءات العادية لرفع الدعوى وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ الإخطار

(١) المادة ١٥٨ من قانون العمل الجديد.

بالرفض. والمحكمة الابتدائية إذا رأت أن الاعتراض لا يستند إلى أساس سليم أن تقضي بقيد الاتفاقية و يجب عندئذ على الجهة الإدارية قيدها في السجل الخاص بذلك و نشرها في الجريدة الرسمية بلا مصاريف.
أثار القيد :

يترتب على قيد لتفافية للعمل الجماعية لدى الجهة الإدارية المختصة الآثار الآتية:

- ١- اكتساب الاتفاقية صفة الإلزام في مواجهة طرفيه والنفاز في حقهما.
- ٢- إمكانية الانضمام إلى الاتفاقية حيث لا يجوز الانضمام إليها إلا بعد القيد. ويجب التأشير بسجل قيد لتفابقات العمل الجماعية بما يطرأ عليها من انضمام أو تجديد أو إنهاء أو انقضاء. و يعطي صاحب الشأن مستخرجا من اتفاقيات العمل الجماعية المفيدة لدى الجهة الإدارية المختصة بعد أداء الرسوم المستحقة التي يصدر بتحديددها قرار من وزير القوي العاملة والتدريب.

الفصل الرابع

اثر اتفاقية العمل الجماعية

الفصل الرابع

آثار اتفاقية العمل الجماعية

تفرض المادة ١٦٢ من قانون العمل الجديد للترما عاما على عاتق أطراف الاتفاقية الجماعية و هو الالتزام بتنفيذها بطريقة تتفق مع حسن النية كما تلزمهم بعدم القيام بكل ما من شأنه تعطيل تنفيذ أحكامها. و بجانب ذلك ترتب اتفاقيات العمل الجماعية عدة آثار منها ما يتسم بطبيعة عقدية يولدها العقد على عاتق طرفية، ومنها ما يكتسب للصفة اللائحية. و هناك أخيرا بعض الجزاءات التي تطبق عند مخالفة الالتزامات التي تولدها اتفاقية العمل الجماعية. وعلى ذلك يتوزع هذا الفصل على المباحث التالية:

المبحث الأول: الآثار العقدية لاتفاقية العمل الجماعية

المبحث الثاني: الآثار اللائحية لاتفاقية العمل الجماعية.

المبحث الثالث: جزاء الإخلال بأحكام اتفاقية العمل الجماعية.

المبحث الأول

الآثار النقدية لاتفاقية العمل الجماعية

المبحث الأول

الآثار العقدية لاتفاقية العمل الجماعية

الاتفاقية الجماعية كسائر العقود الملزمة للجانبين تنشئ وحقوق والتزامات متبادلة على عاتق طرفيها. و تخضع هذه الالتزامات في تحديدها لإرادة العاقدين و لذلك فإنها تختلف من اتفاق إلى آخر. وللوقوف على الآثار العقدية لاتفاقية العمل الجماعية يجب أن نبين آثار اتفاقية العمل الجماعية من حيث أشخاص أي بيان من تسري عليهم الآثار العقدية لهذه الاتفاقية، ثم نعرض ثانياً للالتزامات العامة التي تقع على عاتق أطرافها.

المطلب الأول

أطراف الاتفاقية الجماعية

كانت المادة ٨٥ من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ تقضى بسريان اتفاقية العمل الجماعية على :

أ- المنظمات النقابية و أصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم أو المنشآت التي تكون طرفاً في الاتفاقية وقت إبرامها أو ينضمون إليها بعد إبرامها و كذلك المنظمات التي تحل محل المنظمات المتعاقدة و من يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين.

ب- العمال المنضمين لمنظمة نقابية تكون طرفاً في الاتفاقية أو لمنظمة نقابية تكون قد انضمت إليها بعد إبرامها. ووفقاً لهذا النص ولنص للمادتين ١٥٢ و من قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يتبين أن أطراف لاتفاقية العمل الجماعية هم: طرفا العقد الأصليين و كذلك الأطراف المنضمون و أخيراً خلف الأطراف الأصليين أو المنضمين وبيان ذلك على النحو التالي.

١- طرفا الاتفاقية الأصليين:

يقصد بطرفي الاتفاقية الأصليين الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين الذين أبرموا لتفافية العمل الجماعية و يشمل ذلك نقابات العمال التي تقوم بإبرام الاتفاقية، كما يشمل صاحب العمل أو أصحاب الأعمال الذين يبرمونها و المنظمات الممثلة لهم والتي تكون طرفا في لتفافية العمل الجماعية وقت إبرامها.

٢- الأطراف المنضمون لاتفاقية العمل الجماعية

ذكرنا من قبل أنه يجوز لغير المتعاقدين من للنقابات أو أصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الانضمام إلى لتفافية العمل الجماعية بعد قيدها وهؤلاء هم الأطراف المنضمون. وفقا لنص المادة ٦٠ من قانون العمل الجديد يتم الانضمام إلى لتفافية العمل الجماعية بعد قيدها وذلك بناء على اتفاق بين طرفي العمل طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين. ويخضع الأطراف المنضمون لنفس الأحكام التي يخضع لها الأطراف الأصليين، وتسرى بالنسبة لهم آثار الاتفاقية كاملة.

وقد ثار تساؤل حول حالة صاحب العمل الذي يبرم اتفاقية جماعية مع إحدى النقابات العمالية ويكون له منشأة في بلد آخر تزول نشاطا مختلف كما لو أبرم اتفاقية مع نقابة عمال النسيج وكان لديه مصنعا للأسمنت، فهل يجوز لنقابة هؤلاء العمال الذين يعملون في هذا البلد الآخر لدى نفس صاحب العمل أن تنضم إلى اتفاقية العمل الجماعية دون حاجة لاشتراط موافقة صاحب العمل على هذا الانضمام بحجة أنه سبق وأبرم هذا الاتفاقية مع نقابة عمالية في النشاط الأول مما يعني رضاه بمضمون هذه الاتفاقية ؟ أم أنه يشترط موافقة صاحب العمل على انضمام للنقابة العمالية الثانية لاتفاقية للعمل الجماعية القائمة؟

يرى بعض الفقه في هذا الشأن أنه لا يشترط موافقة صاحب العمل على انضمام النقابة العمالية الثانية إلى اتفاقية العمل الجماعية التي سبق وأن وافق صاحب العمل من قبل على ما جاء بها ورضى بسرمان أحكامها عليه، وبالتالي يجوز لهذه النقابة منفردة أن تطلب الانضمام دون حاجة إلى موافقة صاحب العمل. وخلافاً لذلك يذهب رأى آخر إلى ضرورة أخذ موافقة صاحب العمل على انضمام النقابة الثانية إلى اتفاقية العمل الجماعية القائم لأن رضاه بسرمان الاتفاقية عليه في مواجهة عمال منشأة أو نشاط معين لا يعني بالضرورة موافقته على سرمان هذه الأحكام عليه في مواجهة عمال منشأة أو نشاط آخر، إذ أن لكل نشاط أو مهنة ظروفه المختلفة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، ومن ثم يتعين موافقة صاحب العمل على انضمام النقابة الثانية إلى اتفاقية العمل الجماعية. وهذا الرأي هو المرجح في الفقه لاتفاقه مع المنطق القانوني خصوصاً وأن المادة ١٦٠ من قانون العمل تشترط صراحة اتفاق طرفي العمل طالبي الانضمام مشفوعاً بطلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة موقعا عليه من الطرفين.

٣- خلف الأطراف الأصليين أو المنضمين

لا يقتصر سرمان آثار اتفاقية العمل الجماعية على طرفيه الأصليين أو المنضمين فحسب بل تمتد هذه الآثار لتشمل خلف هؤلاء الأطراف من النقابات التي تحل محل النقابات المتعاقدة ومن يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين. وعلى ذلك إذا انحلت نقابة عمالية كانت طرفاً في اتفاقية العمل الجماعية فإن النقابة التي حلت محلها تكون ملزمة به وبدون أي إجراءات أخرى وكذلك الأمر فيما لو تغير صاحب العمل الذي كان أطرافاً في اتفاقية العمل الجماعية يسري على صاحب العمل الجديد. وما تقدم يمثل خروجاً من المشرع على القواعد العامة في العقود والتي تقضي بأن الالتزامات الناشئة عن الاتفاق لا تنصرف إلى الخلف الخاص لصاحب العمل ولو كان هذا

الخلف يعلم بها وقت انتقال ملكية المنشأة إليه، لأن هذه الالتزامات ليست من مستلزمات المنشأة. ولا تنصرف هذه الالتزامات وفقا للقواعد العامة بعد حل النقابات العمالية -التي أبرمت الاتفاقية أو انضمت إليها- إلى النقابات الجديدة التي حلت محلها حيث لا تقوم بين هذه الأخيرة والنقابات العمالية المتعاقدة أية رابطة قانونية.

و يرجع هذا الاستثناء للرجبة في منع التحايل للتخلص من الشروط المتعاقدة عليها عن طريق حل النقابة القائمة عن طريق تكوين نقابة جديدة تتحلل من الاتفاقية السابقة بحجة أنها لم تكن طرفا فيها. كما قد يصل العمال إلى هذا الغرض أيضا عن طريق إتيانهم أعمالا تؤدي حتما إلى حل نقاباتهم، فضلا عن ذلك فإن هذا الحكم من شأنه أن يحقق للسلام الاجتماعي في المنشأة ويحافظ على حقوق العمال المكتسبة من خلال بنود اتفاقية العمل الجماعية السابق إبرامها والتي قررت لهم حقوقا يكون من شأن إلغائها المساس بهذه الحقوق.

المطلب الثاني

الالتزامات العامة الناشئة عن الاتفاقية الجماعية

يترتب على سريان اتفاقية العمل الجماعية إنشاء التزامات عامة مصدرها القانون هي من ناحية تنفيذ الاتفاقية الجماعية بحسن نية وأمانة، ومن ناحية أخرى الامتناع عن إثارة المنازعات الجماعية أو ما يطلق عليه واجب السلام.

الفرع الأول

تنفيذ اتفاقية العمل الجماعية بحسن نية وأمانة

يلتزم طرفا الاتفاقية بتنفيذها واحترام القوة الملزمة لها كعقد ويكون كل منهما مسؤولا أمام الآخر عن الإخلال بتنفيذها، سواء كان هذا الإخلال في صورة امتناع عن التنفيذ أو كان تنفيذا معيبا. و يجب على طرفي الاتفاقية الجماعية تنفيذها على الوجه المتفق عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية في تنفيذ العقود. وإذا كان تحديد مدى التزام صاحب العمل في هذا الخصوص أمرا يسيرا فإن تحديد مدى مسؤولية منظمة أصحاب الأعمال للمنظمات النقابية التي كانت طرفا في اتفاقية العمل الجماعية عن إخلالها أو إخلال أعضائها بتنفيذ بنود وقواعد الاتفاقية لا يخلو من صعوبة.

و في فرنسا كانت المنظمات مسئولة بموجب قانون ٣١ ديسمبر ١٩٤٦ بضمان فعل أعضائها وتنفيذهم لقواعد وبنود العقد، ولها أن تستخدم نفوذها وسلطانها لإجبارهم على احترام هذه القواعد. ثم تطور الأمر فصارت مسؤولية النقابة قاصرة على أفعالها الشخصية فقط دون التزام بضمان فعل أعضائها، حيث يكون عليها فقط أن تمتنع عن كل ما من شأنه الإخلال بتنفيذ الاتفاقية. أما في مصر فقد أخذ قانون العمل الجديد^(١) بحكم القواعد العامة وما يجري عليه العمل في فرنسا فاكتفى بمسؤولية النقابة أو الاتحاد عن الخطأ الشخصي لها أو لمن يمثلها دون أن تسأل عن إخلال أعضائها بأحكام اتفاقية العمل الجماعية. فإذا امتنع صاحب العمل مثلا عن تنفيذ قواعد الاتفاقية التي كانت منظمته طرفا فيها، يكون صاحب العمل وحده مسؤولا

(١) تنص المادة ١٦٤ من هذا القانون على أنه " لكل من طرفي الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذي مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال أن يطلب الحكم بتنفيذ أي من أحكامها أو بالتعويض عن عدم التنفيذ وذلك على الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية. ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال إلا إذا كان التصرف الذي ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة أو الممثل للقانوني لها".

عن هذا الامتناع، ولا تسأل منظّمته التي أبرمت الاتفاقية عن هذا الامتناع ما لم ترتكب خطأ شخصيا.

الفرع الثاني

الامتناع عن إثارة المنازعات الجماعية

تمثل اتفاقية العمل الجماعية أداة هامة لحفظ السلام الاجتماعي: فمن خلالها يتحقق لعلاقات العمل الاستقرار والثبات بين طوال مدتها. فالاتفاقية تضع قواعد عامة تتحدد على مقتضاها علاقات العمل الفردية وتستقر نتيجة لذلك شروط العمل في فترة سريانه فيطمئن العامل خلال هذه الفترة على حقه في المزايا المقررة له فيها، كما يطمئن صاحب العمل على بقاء تكاليف الإنتاج ثابتة خلال ذات الفترة. وعلى ذلك فإن أي إخلال بشروط العقد الفردي يترتب عليه الإخلال باتفاقية العمل الجماعية في داخل المنشأة. و يجب على كل طرف من أطراف اتفاقية العمل الجماعية الامتناع عن إثارة منازعات عمل جماعية خلال فترة سريان العقد بغية التوصل إلى تعديله.

و يعد الالتزام بالمحافظة على السلام الاجتماعي أمرا نسبيا في مده ونطاقه، فهو يعني الامتناع عن إثارة منازعة جماعية بهدف الوصول إلى تعديل اتفاقية العمل الجماعية لأن أساس هذا التزام هو توفير الاستقرار لها ويبقى لكل طرف فيها الحق في إثارة منازعة جماعية في أية مسألة لم تنظمها اتفاقية العمل الجماعية. ويلاحظ على المشرع المصري أن لم يتعرض لفكرة السلام الاجتماعي على خلاف الوضع في التشريع الفرنسي الذي أشار ضمنا لواجب للسلام الاجتماعي. ولا يعني ذلك تحلل النقابات من هذا الواجب حيث تفرضه القواعد العامة من خلال مبدأ تنفيذ العقود بحسن النية. فليس معقولا مثلا أن تثير النقابات نزاعا أو تلجأ للإضراب أثناء نظر نزاع أمام هيئة التحكيم لأن هذه الأفعال تدل على عدم اهتمام النقابة بحل النزاع بالطرق اللودية بما فيها التوفيق والتحكيم في منازعات العمل وهو ما يناقض مبدأ حسن النية.

المبحث الثاني

الآثار الإيجابية لاتفاقية العمل الجماعية

المبحث الثاني

الآثار اللاحقة لاتفاقية العمل الجماعية

بجانب الالتزامات المتبادلة التي ترتبها اتفاقية العمل الجماعية على عائق طرفيها فإنها تضع قواعد عامة تعد مستورا لعلاقات العمل الفردية. وتعرف هذه القواعد بالآثار اللاحقة للعقد. وانطلاقاً من للصفة الأمرة للاتفاقية الجماعية فإن هذه القواعد العامة تطبق بصورة تلقائية على العلاقات التي تنظمها حتى ولو كان الأشخاص الذين يسهم هذا التنظيم لم يبرموها أو ينضموا إليها. وللوقوف على الآثار اللاحقة لاتفاقية العمل الجماعية يتعين تحديد الأشخاص الذين تطبق عليهم هذه القواعد العامة كما يتعين التعرف على الموضوعات أو الجوانب التي تدور حولها هذه القواعد.

المطلب الأول

التطبيق التلقائي لاتفاقية العمل الجماعية

تطبق أحكام اتفاقية العمل الجماعية بصفة تلقائية على عقود العمل المبرمة بين أشخاص خاضعين لها، وتستمد الاتفاقية هذا الأثر من حيث الأشخاص بموجب نص المادتين ١٤٦ و ١٦٠ من قانون العمل الجديد حيث تقرران سريان أحكامها على نقابات العمال وأصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم من جهة، وعلى العمال المنضمين لنقابة تكون طرفاً في الاتفاقية أو تكون قد انضمت إليها بعد إبرامها. أما من حيث الموضوع فيستفاد هذا الأثر من نص المادة ١٥٤ من قانون العمل الجديد حيث تقرر أنه يقع باطلاً كل شرط مخالف لاتفاقية العمل الجماعية يرد بالعقود الفردية المبرمة بين

أشخاص مرتبطين باتفاقية جماعية ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل وتسرى في هذه الحالة الأحكام الأكثر فائدة للعامل دون غيره.

المطلب الأول

النطاق الشخصي

لا تسري القواعد العامة التي تقرضها الاتفاقية الجماعية على المنظمات والنقابات الأطراف فحسب بل يمتد سريانها على الأعضاء في هذه النقابات أو المنظمات حتى ولو كانوا من المعارضين له وقت إبرامها وكذلك على العمال غير الأعضاء في المنظمة النقابية إذا كانوا يعملون في ذات المنشأة التي أبرمت اتفاقية العمل الجماعية. وعلى ضوء ما تقدم يخضع لتطبيق القواعد العامة التي تضعها الاتفاقية الجماعية ثلاثة فئات من الأشخاص و هم :-

١- أصحاب الأعمال

يخضع لحكم القواعد العامة التي تضعها اتفاقية العمل الجماعية صاحب العمل أو أصحاب الأعمال الذين كانوا طرفا فيها سواء كانوا أشخاص طبيعيين أو اعتباريين. أما أصحاب الأعمال المنضمين إلى منظمة كانت طرفا في اتفاقية العمل الجماعية فقد أغفل المشرع النص على انصراف القواعد العامة التي تضعها الاتفاقية عليهم رغم نصه على انصراف القواعد العامة للاتفاقية الجماعية على أصحاب الأعمال الذين كانوا أعضاء في تلك المنظمة وقت التوقيع على الاتفاقية.

٢- و تسرى القواعد العامة التي تقررها الاتفاقية الجماعية أيضا على أعضاء النقابة التي تكون طرفا فيها والعمال المنضمين إليها كما يخضع لهذه القواعد العامة أعضاء للنقابة المنضمة إلى هذه الاتفاقية بعد إبرامها والعمال المنضمون إليها فيما بعد. ويكفي لهذا الخضوع أن يكون مجلس إدارة النقابة

قد وافق على اتفاقية العمل الجماعية سواء عند الإبرام أو الانضمام بأغلبية ثلثي الأعضاء، فإذا تمت هذه الموافقة فإنه يسري على الأعضاء أحكام القواعد العامة للاتفاقية ولو لم يكونوا على علم بها. كما تسري القواعد العامة لاتفاقية العمل الجماعية على جميع أعضاء النقابة دون التفرقة بين مراكز الأشخاص الذين علموا بإبرام الاتفاقية الجماعية أو الذين كانوا يجهلون، بل تسري قواعد الاتفاقية الجماعية ليس فقط على العمال الأعضاء بالنقابة وقت إبرامه، بل وحتى أولئك الذين ينضمون للنقابة بعد إبرام الاتفاقية. فإذا اكتسب العامل العضوية النقابية على النحو المتقدم خضع لحكم القواعد العامة الواردة باتفاقية العمل الجماعية حتى ولو انسحب فيما بعد من هذه النقابة حيث تسري الاتفاقية عليه حتى نهاية مدتها.

ويشترط لتطبيق القواعد العامة الواردة في اتفاقية العمل الجماعية على عقود العمل الفردية أن يكون طرفا عقد العمل الفردي خاضعين لاتفاقية جماعية. فإذا كان أحدهما خاضعاً لها دون الآخر فلا تطبق هذه القواعد العامة. ومثال ذلك أن يكون صاحب العمل ليس طرفاً في اتفاقية العمل الجماعية ولا عضواً في منظمة كانت طرفاً فيها. وبناء على ذلك لا تطبق أحكام القواعد العامة الواردة بالاتفاقية على عقد عمل فردي أبرم بين عامل عضو في نقابة وقعتها أو انضمت إليها وبين صاحب عمل لم يكن طرفاً فيها ولا عضواً في منظمة كانت طرفاً فيها. ولا تنطبق أيضاً قواعد الاتفاقية الجماعية على عامل لم يكن عضواً في المنظمة النقابية التي أبرمتها أو انضمت إليها.

٣- عمال المنشأة التي أبرمت اتفاقية العمل الجماعية:

كانت المادة ٩١ من قانون العمل السابق تقضى بسرمان أحكام اتفاقية العمل الجماعية الذي تبرمها المنظمة النقابية على جميع عمال المنشأة ولو لم يكن بعضهم أعضاء في المنظمة النقابية بشرط ألا يقل عدد العمال المنتمين

للمنظمة النقابية عن نصف عدد العمال الذين يعملون بالمنشأة وقت إبرام الاتفاقية.

وترجع الحكمة من مد نطاق هذا الاتفاقية إلى عمال غير أعضاء في المنظمة للنقابية إلى رغبة المشرع في توحيد شروط العمل وإخضاع جميع العمال في المنشأة إلى قواعد موحدة. ويشترط للنص للمذكور لسريان هذا الاستثناء ألا يقل عدد العمال المنتمين للمنظمة للنقابية عن نصف عدد عمال المنشأة وقت إبرام الاتفاقية الجماعية لضمان فاعلية أحكامها واحترامها من كافة الأطراف. ويمكن أن نستنبط الحكم السابق من نص المادة ١٦٤ من قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

المطلب الثاني

النطاق الموضوعي

تنظم القواعد العامة في اتفاقيات العمل الجماعية عدة موضوعات تتعلق في مجملها بشروط العمل وظروفه ويمكن تقسيم هذه الموضوعات إلى ما يلي:

أولاً : تنظيم عقود العمل الفردية :

قد تحدد اتفاقية العمل الجماعية أحكام إبرام العقود الفردية أو إثباتها أو القيود الواردة على حرية صاحب العمل عند تعيينه للعمال، أو الخاصة باستخدام الأطفال أو النساء في بعض الأعمال للشاقة أو المرهقة. وقد تضع الاتفاقية قواعد تعطي أولوية عند التشغيل للعمال الذين سبق الاستغناء عنهم لأسباب اقتصادية أو مصابي الحروب، أو من لحقت إصابات عمل. كما قد تنظم اتفاقية العمل الجماعية القواعد المتعلقة بآثار عقد العمل الفردي من حيث حقوق وواجبات العمل، ونظام التحقيق معهم عند ارتكابهم المخالفات أو ما يتعلق بقواعد النقل والإعارة والإجازات و بنظام الأجور والمنح

والأجور الإضافية والبدلات المختلفة والمزايا العينية والعلاوات الاجتماعية والمكافآت والأرباح.

و قد تتضمن الاتفاقية الجماعية أيضا تنظيم ساعات العمل وأوقات الراحة و تنظيم البعثات والإجازات الدراسية والتدريب. كما قد تنظم اتفاقية العمل الجماعية ما يتعلق بانتهاء عقد العمل الفردي من حيث حالات الإنهاء ومدد الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة وغير ذلك من القواعد المنظمة لأثار انتهاء عقد العمل الفردي.

ثانيا : موضوعات تتعلق بحقوق العاملين في مواجهة الإدارة:

ومثال ذلك تنظيم الخدمات الاجتماعية المقررة للعمال وطرق تمويلها وكيفية أدائها. كما يمكن أن تتولى الاتفاقية بيان نظام تمثيل العمال لدى الإدارة في المنشآت التي لا تخضع للتنظيم القانوني.

ثالثا : موضوعات تتعلق بتحديد تطبيق أحكام الاتفاقية ذاتها:

و يتم ذلك من خلال تحديد القواعد ذات الصبغة اللائحية التي تنطبق على جميع العمال وتولد حقا شخصيا لكل عامل في تطبيق أحكامها عليه والاستفادة منها، وكذلك تحديد القواعد ذات الصبغة العقدية والتي تنطبق على أطراف العقد فقط.

البحث الثالث

جزاء الإخلاء بأحكام الاتفاقية الجماعية

المبحث الثالث

جزاء الإخلال بأحكام الاتفاقية الجماعية

يترتب على الإخلال بالأحكام الواردة باتفاقية العمل الجماعية مسئولية الطرف للمخل بهذه الأحكام. ويكون للطرف الآخر الحق في مقاضاته عن ذلك و الحصول على التعويض المناسب^(١). ولما كانت أحكام اتفاقية العمل الجماعية مزدوجة الأثر حيث تنشئ التزامات عقابية في نمة طرفيه من ناحية وتضع قواعد عامة تنظم وفقا لها علاقات العمل الفردية من ناحية أخرى فإن جزاء الإخلال بهذه الأحكام قد يثير دعاوى خاصة بالالتزامات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية أو دعاوى خاصة بالقواعد العامة التي وضعتها هذه الاتفاقية وذلك بحسب محل الإخلال.

المطلب الأول

الدعاوى الخاصة بالالتزامات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية

بحق لكل طرف في الاتفاقية الجماعية أصليا كان أو منضمًا أن يقيم على الطرف الآخر أصليا كان أو منضمًا أيضا دعوى يطالبه فيها بتنفيذ أحكام تلك الاتفاقية أو بالتعويض عن عدم التنفيذ^(٢). وعلى ذلك يجوز لصاحب العمل باعتباره طرفا في اتفاقية العمل الجماعية أو لمنظمة أصحاب الأعمال التي أبرمتها أن يقيم دعوى على نقابة العمال التي كانت طرفا فيها إذا أخلت هذه النقابة بأحكام اتفاقية العمل الجماعية كما لو أثارت منازعة جماعية لعرقلة تنفيذ العقد أو قررت الإضراب لزيادة الأجور المحددة في العقد. كما يجوز لمنظمة أصحاب الأعمال أن ترفع دعوى ضد أحد أصحاب

(١) راجع المادة ١٦٤ من قانون العمل الجديد.

(٢) الإشارة السابقة.

الأعمال ممن تسرى عليهم اتفاقية العمل الجماعية إذا أخل بأحكامها. ويصح أخيراً أن تقام الدعوى ضد أحد العمال الخاضعين للاتفاقية الجماعية إذا هو أخل بأحكامها بأن قبل مثلاً أجراً لنفى من الأجر المقرر في الاتفاقية. ويجوز للنقابة العمالية- وفقاً للمادة ١٦٥ من قانون العمل الجديد أن ترفع الدعوى الخاصة باتفاقية العمل الجماعية بالأصالة عن نفسها أو بالنيابة عن أحد أعضائها دون الحاجة إلى توكيل بذلك. فللنقابة العمالية باعتبارها تتمتع بالشخصية القانونية الحق في أن تباشر عن طريق ممثلها القانوني الدعاوى المرفوعة منها أو عليها فيما يتعلق بشئونها باعتبارها شخصاً معنوياً. كما أن لها أن تمارس باعتبارها ممثلة للمصالح المشتركة لأعضائها الحق في مباشرة الدعاوى الخاصة بالدفاع عن هذه المصالح. وقد سبق القول أن النقابة لا تسأل إلا عن ضمان فعلها الشخصي فقط فلا تمتد مسؤوليتها إلى ضمان فعل أعضائها وتتحصر مسؤولية النقابة في هذا الخصوص في حدود أموالها. وإذا رفعت النقابة دعوى على هذا النحو جاز للعضو نفسه أن يتدخل فيها فيما بعد. ويرجع إعطاء النقابة هذا الحق إلى أنها أقدر على مخاصمة صاحب العمل خصوصاً وأن قيام العامل برفع الدعوى يحمله مشقة التقاضي فضلاً عن إثارة الضغينة بينه وبين صاحب العمل مما قد يعرضه للانتقام.

على أن السؤال الهام هنا هو أنه إذا تدخل العامل في الدعوى وتنازل عنها فما هو مصيرها؟ يختلف الفقه حول هذه المسألة ويذهب البعض إلى أن النقابة إنما تمارس هذا الحق نيابة عن العامل (العضو) وباسمه فإذا كان العامل نفسه قد تنازل عن هذا الحق فإن الدعوى تنقضي ولا يكون للنقابة حق الاستمرار فيها. ويرى البعض الآخر إلى تنازل العامل (العضو) عن الدعوى لا ينفي حق النقابة في الاستمرار فيها حيث أن لها حقاً مستقلاً في الدعوى عن ذلك المقرر لمصلحة العامل. ولم يشترط المشرع موافقة العامل على قيام النقابة برفع هذه الدعوى ولم يجعل اعتراضه على

رفعها مانعا للنقابة من رفع الدعوى. فليس معقولا أن يكون للتنازل العامل الذي قد يرجع ممارسه صاحب العمل عليه من ضغوط فيجبر العامل على التدخل في الدعوى ثم التنازل عنها حتى تنقضي وينقضي تبعا لذلك حق النقابة في الاستمرار فيها. وفي هذا ما يمكن صاحب العمل من أن يفوت على النقابة دعواها وعلى العامل حقه وعلى المشرع قصده. لذلك نرى أن الاتجاه الثاني هو الأولى باتباعه والعمل به.

المطلب الثاني

الدعوى الخاصة بالقواعد العامة التي تفرضها الاتفاقية الجماعية

يقصد بذلك النوع من الدعوى تلك التي يكون الحق في رفعها مقررا لكل شخص خاضع لأحكام اتفاقية العمل الجماعية وتسرى عليه قواعده العامة بهدف المطالبة بتنفيذ القواعد العامة التي وضعتها. ولا شك أن لاتفاقية العمل الجماعية أثر تلقائي حيث أن قواعدها تطبق وتحكم علاقات العمل الفردية وذلك على النحو الذي ذكرناه من قبل فيكون لكل طرف في عقد العمل الفردي تنطبق عليه القواعد العامة الواردة باتفاق العمل الجماعي أن يطالب بتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية أو يطالب بالتعويض عن عدم التنفيذ طالما أنه ممن تسري عليه تلك الاتفاقية ولو لم يكن عضوا في المنظمة النقابية التي أبرمتها أو انضمت إليها بعد إبرامها. كما يكون لكل صاحب عمل أن يرفع الدعوى الناشئة عن عدم تنفيذ أحكام الاتفاقية الجماعية على من يخل بأحكامه وقواعده سواء كان الإخلال صادرا من نقابة كانت طرفا في الاتفاقية أو انضمت إليها أو كان صادرا من أحد العمال الذين تسري عليهم أحكامه.

المبحث الأول

أسباب الإنهاء العادى

المبحث الأول

أسباب الإنهاء العادي

تتقضي اتفاقية العمل الجماعية بانتهاء مدتها فهي تبرم لمدة محددة أو للمدة اللازمة لتنفيذ عمل معين، على ألا تزيد مدتها في أية حالة على ثلاث سنوات. فالمدة القصوى لاتفاقية العمل الجماعية هي ثلاث سنوات تنتهي الاتفاقية بنهايتها. وإذا تعدد أطراف الاتفاقية كما لو تعدد أصحاب الأعمال أو منظماتهم أو تعددت المنظمات النقابية التي كانت طرفا فيها وقام أحد أصحاب الأعمال مثلا أو إحدى هذه المنظمات بإعلان رغبته في إنهاء اتفاق العمل الجماعي فإن العقد ينتهي بالنسبة له وحده أو لها فقط حسب الأحوال ويظل قائما بالنسبة للباقيين الذين يرغبون في التجديد.

وبجانب انتهاء اتفاقية العمل الجماعية بانتهاء مدتها عقب الإعلان عن الرغبة في ذلك في المواعيد المحددة فإنها تنتهي أيضا بتحقيق أحد الأسباب العامة لانتهاء العقود قبل نهاية مدتها كالفسخ والتقابل واستحالة التنفيذ، على أن تطبق هذه الأسباب على الاتفاقية الجماعية تبدو فروض نظرية أكثر منها عملية حيث يصعب القول باستحالة التنفيذ مثلا لأن موضوعها ليس القيام بعمل أو الامتناع عن عمل بل هو تنظيم لأوضاع وشروط العمل وهو ما لا يصدق عليه استحالة التنفيذ. كذلك لا يتصور أن يطلب أحد الطرفين فسخ الاتفاقية بدلا من التنفيذ ولا أن تقضي المحكمة بالفسخ متى طلب منها نظرا لأهميتها حيث تعد بمثابة دستور لعقود العمل الفردية. ولا تنتهي اتفاقية العمل الجماعية بوفاة صاحب العمل أو ببيع المنشأة أو بحل المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال، إذ تسري في مواجهة خلفائهم^(١).

(١) المادة ٩ من قانون العمل الجديد.

المبحث الثاني

الانتهاء العرضي لاتفاقية العمل الجماعية

المبحث الثاني

الإنهاء العرضي لاتفاقية العمل الجماعية

تنص المادة ١٦٢ من قانون العمل الجديد على أنه إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تنفذ أحد الطرفين للاتفاقية أصبح مرهقا وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف و الوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما.

فإذا لم يتوصل الطرفان إلى اتفاق كان لأي منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقا لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون".

و من خلال هذا النص أن نرى أن المشرع قد سمح بإنهاء اتفاقية العمل الجماعية قبل انتهاء مدتها متى توافرت الشروط الآتية:

١- أن يكون لطالب الإنهاء صفة فيها بأن يكون أحد أطرافها كصاحب العمل أو منظمة أصحاب الأعمال، والمنظمة النقابية أو خلفائهم.

٢- أن تطرأ تغييرات جوهرية على ظروف العمل تجعل تنفيذ الاتفاقية مرهقا.

٣- أن يسلك الأطراف طريق المفاوضة الجماعية لبحث آثار الظروف الجديدة.

و لم يذكر المشرع تطبيقات للتغييرات الجوهرية في ظروف العمل وترك تقدير ذلك للقضاء فيكون لقاضي الموضوع سلطة تقدير ما إذا كانت التغييرات التي طرأت على ظروف العمل جوهرية تبرر الإنهاء أم غير جوهرية لا تبرره. وقد وضع المشرع معيارا لهذه الظروف حيث وصفها بأنها غير متوقعة وتعمل تنفيذ الاتفاق مرهقا وهو ما يعد تطبيقا لنظرية الظروف الطارئة. ويمكن القول بأن التغييرات الجوهرية هي كل تغيير من

شأنه الإخلال بالتوازن الاقتصادي لاتفاقية العمل الجماعية سواء كان هذا التغيير الجوهرى مقصوراً على ظروف العمل في المنشأة ذاتها أو كان عاماً بالنسبة لفرع الإنتاج الذى تنتمى إليه المنشأة أو كان شاملاً لكل الفروع في إقليم الدولة كله. ومن ثم يعد من قبيل التغيير الجوهرى تلك التغييرات الهامة التى تطرأ على سوق العمل فتؤدى لانخفاض الأجور أو ارتفاعها أو تفشي البطالة بين العمال. كما يعد من قبيل التغيير الجوهرى تحول المنشأة من الإنتاج اليدوي إلى الإنتاج الآلي حيث يكون الأجر محدداً بالقطعة في حالة الإنتاج اليدوي، فإذا انقلب الإنتاج آلياً فالغالب أن يحدد الأجر على أساس الوحدة الزمنية لا بالقطعة، وبذلك تتغير الأسس التى قام عليها اتفاق العمل الجماعي بصدد تحديد الأجر.

المبحث الثالث

آثار انتهاء اتفاقية العمل الجماعية

المبحث الثالث

آثار انتهاء اتفاقية العمل الجماعية

تتشئ اتفاقية العمل الجماعية قواعد عامة تحكم علاقات العمل الفردية. وقد ثار تساؤل حول الأثر المترتب على انتهاء الاتفاقية الجماعية على علاقات للعمل الفردية وهل تطبق القواعد العامة التي وضعتها الاتفاقية بعد انتهائها على علاقات العمل الفردية التي أبرمت في ظلها؟

اختلف الفقه بشأن الإجابة على هذا التساؤل : فذهب جانب منه إلى أن اتفاقية العمل الجماعية لا تسري على العقود الفردية التي تبرم بعد انتهائها، أما عقود العمل الفردية التي أبرمت خلال سريانها فلا يغير انتهائها من أحكامها شيئاً وتستمر في إنتاج آثارها حتى تنقضي ولو كان هذا الانقضاء لاحقاً على انتهاء اتفاقية العمل الجماعية بسنوات عديدة. وتكمن حجة هذا الرأي في أن سريان اتفاقيات العمل الجماعية على عقود العمل الفردية يؤدي لاندماج القواعد الواردة في الاتفاقية الجماعية في عقود العمل الفردية بحيث تعتبر هذه القواعد بمثابة بنود في العقود الفردية، تستمد إلزامها باعتبارها شروطاً اتفاقية وتظل سارية طالما استمرت هذه العقود نافذة. هذا بالإضافة إلى أن القول بغير ذلك من شأنه أن يؤدي إلى الاضطراب الذي يترتب على زوال قواعد اتفاقية العمل الجماعية المنظمة لعلاقات العمل الفردية مما يوجد فراغاً في هذه العقود.

ويتجه جانب آخر من الفقه إلى أن الرأي الأول وإن كان يراعي اعتبارات اجتماعية تستهدف حماية العمال والحفاظ على حقوقهم إلا أنه لا يستند إلى أسس قانونية سليمة لأن انقضاء اتفاقية العمل الجماعية يترتب عليه عدم سريان قواعدها على العقود المبرمة أثناء سريانها واللاحقة على انتهائها فلا يمكن الأخذ بفكرة الاندماج لأن ذلك يعني مخالفة صريحة لإرادة طرفيها

الباب الثالث

منازعات العمل الجماعية

الباب الثالث

منازعات العمل الجماعية

ترتب على تكتل العمال الذي نتج عن شعورهم بضرورة الاتحاد ميلاد وسائل جديدة للضغط على أصحاب الأعمال. من أهم هذه الوسائل الإضراب حيث يتفق العمال فيما بينهم على الامتناع عن أداء العمل بهدف الإضرار بالمصالح المالية لرب العمل حتى يذعن لمطالبهم المهنية المشروعة. على أن هذه الوسيلة لا تحقق في الواقع مصلحة العمال ولا مصلحة المجتمع : فهي من ناحية تقسد العلاقة بين العمال وصاحب العمل ومن ناحية أخرى قد ترتبط بجرائم تهدد أمن المجتمع وسلامته فضلاً عن الأثر السيئ الذي يخلفه الإضراب على الاقتصاد القومي نتيجة انخفاض الإنتاج^(١). ولأن يتردد أصحاب الأعمال في الرد على العمال بنفس الأسلوب إذ قد يقوم رب العمل بإغلاق المنشأة أو المؤسسة في وجه العمال فلا يمكنهم أداء العمل وبالتالي يحرموا من الأجر الذي يمثل مورد رزقهم الرئيسي. ولا يخفى على الفطنة ما ينتج عن ذلك من أضرار جسيمة للعمال وأسرهم وبصاحب العمل أيضاً الانضمام ذات الوقت. وأمام المساوئ التي تنطوي عليها هذه الطرق غير السلمية كان من اللازم البحث عن وسائل أخرى تعمل على حل منازعات العمل الجماعية بما لا يترك أي آثار سيئة بين طرفي علاقة العمل. وقد وجد المشرع ضالته المنشودة في الطرق السلمية التي تتمثل في المفاوضات المباشرة والتوفيق والوساطة والتحكيم.

ويرجع تاريخ الوسائل السلمية في مصر إلى ما بعد الحرب العالمية الأولى حيث قرر مجلس الوزراء في ١٨/٨/١٩١٩ تشكيل لجنة تسمى لجنة

(١) د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٠٥ - د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل - المرجع السابق - ص ٩٠.

العمال وأصحاب الأعمال التي اتخذت من القاهرة مقراً لها وكانت تتوسط بين العمال وأصحاب الأعمال لحل ما ينشأ بينهما من منازعات عمالية على مستوى الإقليم^(١). على أن لتساع للنطاق الإقليمي لهذه اللجنة وزيادة عدد المنازعات العمالية بسبب تطور الصناعة وزيادة عدد العمال جعل هذه اللجنة غير قادرة على القيام بواجبها. وللتغلب على هذا الموقف لم يجد مجلس الوزراء مفرأ من إلغائها وإنشاء لجان محلية في كل محافظة للعمل على حل المنازعات التي قد تنشأ فيها بين العمال وأصحاب الأعمال. وكانت كل لجنة من هذه اللجان تتكون من المحافظ أو مدير المديرية رئيساً ومن رئيس النيابة وقاض ومنسوب عن العمال وآخر عن أصحاب الأعمال. على أن هذه اللجان أيضاً لم تحقق الأمل الذي كان معقوداً عليها بسبب الصفة الاختيارية لاقتراحاتها الخاصة بإنهاء المنازعات^(٢). وقد ساعد على عدم نجاح هذه اللجان أيضاً وجود عنصر إداري بها مما كان يؤثر بالسلب على العمال على الأقل من الناحية النفسية. ويرجع ذلك إلى أن اصطدام رجال الإدارة بالعمال عند قيامهم بالإضراب جعل قراراتهم لا تحظى بثقة العمال^(٣). وقد صدر الأمر العسكري رقم ٢٣٩ لسنة ١٩٤٢^(٤) بشأن إعادة تشكيل لجان التوفيق و قد بحكم جديد إذ جعل قراراتها ملزمة شريطة أن تكون مسببه وأن يتم اعتمادها من وزير الشؤون الاجتماعية.

و يعد القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ هو أول قانون ينظم الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية و قد على وسيلتين فقط وهما التوفيق والتحكيم. وقد أصبح التحكيم إجبارياً مع صدور المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ المعدل بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٥٧. وبصدور قانون العمل

(١) د/ محمد حلمي مراد : قانون العمل - ج ٢ ، ١٩٥٢ - ص ٤١٤.
(٢) د/ السيد عيد نابل : المرجع السابق - ص ٦٠٩ - د/ أحمد سلامة - شرح قانون العمل - ط ١ - ١٩٥٩ - ص ١٢٧.
(٣) د/ محمد حلمي مراد : المرجع السابق - ص ٤١٥.
(٤) اللوائح المصرية - العدد ٥٤ في ٢٣/٣/١٩٤٢.

الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أعيد تنظيم التوفيق والتحكيم كوسائل لفض منازعات العمل الجماعية حيث أصبح التوفيق على مرحلة واحدة بعد أن كان على مرحلتين وهو ذات الأمر الذي أخذ به قانون العمل الحالي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

ولم يغفل قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تنظيم الوسائل السلمية حيث نظم للمفاوضة الجماعية والوساطة والتحكيم في منازعات العمل الجماعية في المواد من ١٤٦ إلى ١٥٠ ومن ١٦٨ إلى ١٩١. ومما سبق يتضح لنا حرص المشرع المصري على إيجاد وسائل لحل منازعات العمل الجماعية لتتلافى استخدام للعنف والقوة. وإذا لم تجدي الوسائل السلمية في إنهاء النزاع فإن العمال يمكنهم الضغط على صاحب العمل عن طريق الإضراب حتى يذعن لمطالبهم. وإذا كان الطرف المتعسف هو العمال جاز لصاحب العمل أن يلجأ إلى إغلاق المنشأة وحرمانهم من أداء العمل وبالتالي حرمانهم من الأجر حتى يذعنوا لمطالبة. وقد اهتم الباب الخامس من قانون العمل الجديد ببيان الأحكام القانونية للإضراب والإغلاق حيث خصص لذلك المواد من ١٩٢ إلى ٢٠١.

خصائص الوسائل السلمية^(١)

يتميز نظام تسوية منازعات العمل الجماعية وديا بالخصائص التالية.

- ١ - تقتصر الوساطة والتحكيم على منازعات العمل الجماعية فقط وبالتالي يخرج من نطاق اختصاصها المنازعات الفردية حيث يتم نظرها أمام القضاء العادي ممثلاً الدوائر العمالية بالمحاكم.
- ٢ - يجب أن يتفق الطرفان أو يرغب أحدهما على الأقل عرض النزاع على إنهاء النزاع بالطرق الودية. ويعنى ذلك أنه لا يجوز لأي جهة إدارية أن

(١) أ.د./ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦١٢ - ٦١٣.

تعرض منازعات العمل الجماعية على هيئات التسوية للودية لحلها كما لا يجوز لهذه الهيئات التدخل من تلقاء نفسها لفض هذه المنازعات.

٣ - بمجرد التقدم بطلب للتسوية الودية فإن الإجراءات القانونية يجب أن تتحرك تلقائياً. ولا يجوز للطرفين اختصار الإجراءات عن طريق عرض النزاع على التحكيم مباشرة إذ يجب على هيئة التحكيم في هذه الحالة أن تنقضي بعدم قبولها لفض المنازعة لرفعها بغير الطريق القانوني الصحيح^(١).

ولاشك أن اهتمام المشرع بإفراد أحكام خاصة لمنازعات العمل الجماعية يرجع لطبيعتها الخاصة التي تتطلب إيجاد حل سريع لها نظراً للخطورة التي قد تترتب على استمرارها والتي قد تؤدي لاضطرابات تؤثر على استقرار المنشأة بل وتهدد أمن المجتمع كما قد تؤدي إلى تنظيم العمال للإضراب أو استخدام أصحاب الأعمال لسلح الإغلاق وكلاهما يرتب آثار ضارة بالمصالح الفردية لطرفي علاقة العمل علاوة على الأضرار بالاقتصاد القومي^(٢). ولعل ما سبق يجعل من المفيد تحديد مدلول منازعات العمل الجماعية ووسائل حلها. وعلى هذا سينقسم هذا الباب إلى الفصول التالية:

الفصل الأول : مدلول منازعات العمل الجماعية.

الفصل الثاني : الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية.

الفصل الثالث : الوسائل غير السلمية لحل منازعات العمل الجماعية.

(١) تحكيم القاهرة في المنازعة رقم ١٩٨٢/٢ في ١٩٨٢/٢/٢٢ حكم غير منشور - مشار إليه لدى د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦١٣ - هامش ١.
(٢) د/ خالفي عبد الطيف : الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية - رسالة دكتوراه - حقوق عين شمس ١٩٨٧ - ص ٨ - د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦١٦.

الفصل الأول

مفهوم منازعات العمل الجماعية

الفصل الأول

مفهوم منازعات العمل الجماعية

يرى بعض الفقهاء أن المنازعة الجماعية هي تلك النزاع الذي تنشئه مجموعة من العمال بصفة جماعية بقصد تحقيق مصلحة جماعية أي مصلحة عمالية عامة أو مشتركة وليست مصلحة شخصية أو فردية ولو كانت عمالية^(١). وينتج من هذا أنه لكي تكون المنازعة جماعية فإنه يلزم أن تكون منازعة عمالية من ناحية وأن تكون جماعية من ناحية أخرى. وقد أكدت المادة ٩٣ من قانون العمل المصري السابق والمادة ١٦٨ من قانون العمل الجديد على هاتين الخاصتين ويلزم وجود شرطان لاعتبار المنازعة العمالية جماعية وهما :

- ١ - تعلق النزاع بمجموعة من العمال أي ارتباطها بالعمل.
 - ٢ - تعلق المنازعة بالمصلحة الجماعية المشتركة للعمال أي كون المنازعة جماعية. وسنحاول إيضاح كل منهما من خلال المبحثين التاليين.
- المبحث الأول : ارتباط المنازعة بالعمل.
- المبحث الثاني : كون المنازعة جماعية.

(١) د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل : المرجع السابق - ص ٩١ - ٩٢ - ويعرف البعض الآخر النزاع الجماعي بأنه ذلك النزاع الذي ينشعب بين رب عمل أو منظمة تمثل أصحاب الأعمال من جهة وبين مجموع عماله أو فريق منهم سواء كانوا منظمين تنظيماً نقابياً أو مجرد مجموعة فعلية من جهة ثانية، حول الحقوق والامتيازات التي تمس المصلحة الجماعية المخولة لهم قانوناً أو اتفاقاً. د/ خالفي عبد اللطيف : المرجع السابق - ص ٤٩.

المبحث الأول

ارتباط المنازعة بالعمل

المبحث الأول

ارتباط المنازعة بالعمل

لتكون للمنازعة جماعية بالمعنى المقصود في قانون العمل فإن هذه المنازعة يجب أن ترتبط بالعمل نفسه أو بشروطه. ومثال ذلك أن يقرر صاحب مصنع نسيج التحول من الطريقة اليدوية إلى استخدام الميكنة في كافة مراحل الإنتاج ثم قرر بالتبعية لذلك فصل عدد كبير من العمال لعدم حاجته لهم أو لعدم قدرتهم على التعامل مع المعدات الحديثة. وقد تتعلق المنازعة بشروط العمل مثل مقدار الأجور أو مدة الإجازات أو فترات الراحة أو مكافأة نهاية الخدمة سواء كان مصدر هذه الشروط هو عقد العمل ذاته أو اللوائح الداخلية أو قانون العمل أو قرار هيئة التحكيم^(١). ولا يهم أيضاً طبيعة العمل محل التعاقد سواء كان تجارياً أم صناعياً أم زراعياً وسواء كان يهدف لتحقيق الربح من عدمه^(٢).

وإذا كانت المنازعات العمالية كما قلنا قد تتعلق بالعمل ذاته أو بشروطه فإن هناك خلافاً قد ثار في الفقه بخصوص المنازعات المتعلقة بالأجور حول ما إذا كانت منازعة جماعية تخضع للتسوية الودية أم تعتبر منازعات فردية تخضع لاتفاق الأطراف. وتذهب بعض هيئات التحكيم في هذا الصدد إلى اعتبار المنازعات الخاصة بالأجور منازعات فردية يجب أن تحل عن طريق اتفاق الأطراف وأنه لا يجوز لهيئة التحكيم تعديل ما اتفق عليه الطرفان بشأنها^(٣). وعلى خلاف الاتجاه السابق قررت هيئات تحكيم أخرى أحقيتها في نظر النزاع المتعلق بالأجور وسلطتها في تعديل الأجر لأن من حقها مراجعة

(١) د/السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦١٧.

(٢) د/أحمد سلامة : المرجع السابق - ص ١٣١.

(٣) تحكيم القاهرة في ١٩٥٥/١/٣٠ - المجموعة الدائمة للأحكام العمالية (حسن الفكهاني وحسن شكرى) - ص ٦.

طريقة تحديد الأجور للتأكد من عدالتها خاصة إذا كان تنى الأجر يعود لسبب خارج عن إرادة العامل كتهالك آلات الإنتاج أو سوء حالتها فعندئذ يجب رفع أجر العامل^(١).

ومن حيث موقف للفقهاء من هذا الخلاف فإنه لم يكن أفضل حالاً من هيئات التحكيم حيث انقسم بين من يرى أن منازعات الأجور تخرج عن نطاق اختصاص هيئات التحكيم^(٢)، بينما رأى البعض الآخر أنها تدخل في صميم اختصاص هذه الهيئات على أساس أنها منازعات عمالية جماعية^(٣)، ويؤسس بعض مؤيدو هذا الاتجاه رأيهم على عمومية نص المادة ٩٣ من قانون العمل المصري من حيث اعتبار كل منازعة تتعلق بالعمل أو بشروطه من قبيل المنازعات العمالية الجماعية ومن هذه المنازعات ما يخص الأجور حيث أنها تتعلق بأحد أهم شروط العمل. وبالتالي فإن من حق هيئات التحكيم تعديل ما اتفق عليه الطرفان بخصوص الأجر طالما وجد ما يبرر ذلك كتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية^(٤).

ولاعتبار المنازعة جماعية فإنه يلزم أن تكون قائمة بين طرفي علاقة العمل وهما العمال من ناحية وصاحب العمل من ناحية أخرى. وعلى ذلك فإذا كانت المنازعة قائمة بين العمال بعضهم البعض أو بين العمال ونقاباتهم العمالية أو بين العمال وهيئة التأمينات الاجتماعية فإنها تعد منازعات فردية يختص بنظرها القضاء العادي^(٥).

(١) تحكيم القاهرة في ١٩/٢/١٩٥٣ - المجموعة الدائمة - ص ٢٣٢ - وفي نفس الاتجاه انظر تحكيم القاهرة في ١١/٦/١٩٨٠ وفي ٢٤/١١/١٩٨٠ وفي ٩/٢/١٩٨٣ وهي أحكام غير منشورة ومشار إليها لدى الدكتور/السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦١٩ هامش ٢.

(٢) انظر على سبيل المثال: د/أكرم الخولي : دروس في قانون العمل - ١٩٥٧ - ص ١٠٠.

(٣) انظر على سبيل المثال أيضا : د/محمد علي عمران : شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - ١٩٧٠ - ص ٣٢٠ - فكرى فهم : التوفيق والتحكيم في منازعات العمل - ١٩٥٧ - ص ١٣ - د/أحمد سلامة : المرجع السابق - ص ١٣٣ - د/إبراهيم السوقي أبو الليل : المرجع السابق - ص ٩٣.

(٤) د/السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٢٠ وهامش ٢.

(٥) في ذات المعنى - نقض مدني في ١١ يناير ١٩٨١ - الهوارى - الجزء الرابع - ص ١٥٧.

البحث الثاني

كون المنازعة جماعية

المبحث الثاني

كون المنازعة جماعية

ليست كل منازعة تقع بين العمال وصاحب العمل تعد من قبيل المنازعات الجماعية. وعلى ذلك فلا يشترط أن تكون كل منازعه تتعلق بالعمل أو بشروطه من منازعات العمل الجماعية بل يلزم بجانب ذلك أن تخص هذه المنازعة مصلحة مشتركة للعمال جميعاً أو لعدد كبير منهم. وبصفة عامة فإن التشريعات المقارنة تتطلب لاعتبار المنازعة جماعية توافر عنصر شكلي يتعلق بصفة أطراف المنازعة وعنصر آخر موضوعي يتعلق بمحل المنازعة أو موضوعها^(١).

ومن جانبه فإن القانون المصري قد اكتفى بالمعيار الشكلي فقط. وبخصوص صفة الطرف الممثل للعمال فإنه لا يشترط أن يكون نقابة عمالية بل يكفي أن يكون جميع العمال أو عدد كبير منهم هم الطرف الممثل للعمال في المنازعة^(٢). وإذا كان طرف المنازعة هم جميع العمال في مواجهة صاحب العمل فإن الأمر هنا لا يثير الشك حول كون المنازعة جماعية. على أن الصعوبة تدق عندما يكون طرف المنازعة هم «فريق» من العمال فهل المقصود بلفظ فريق أغلبية عمال المنشأة أو أغلبية القسم الذي يتعلق به النزاع أم يكفي لتحقيق جماعية المنازعة أن يكون طرفها عدد هام ومؤثر من العمال حتى ولو لم يصل إلى الأغلبية.

اختلف الفقه في هذا الصدد حيث ذهب البعض إلى أن كلمة فريق تعنى ضرورة أن يكون طرف المنازعة هم أغلبية عمال المنشأة أو على الأقل

(١) لمزيد من التفاصيل راجع : د/السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٢٣ وما بعدها - د/خالفى عبد اللطيف : المرجع السابق - ص ٢٦ وما بعدها.

(٢) د/إبراهيم الدسوقي أبو الليل : المرجع السابق - ص ٩٢ - د/السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٣٣.

أغلبية عمال القسم الذي يتعلق به النزاع وذلك عند تعدد أقسام المنشأة^(١). ويؤسس هذا الجانب رأيه على أساس القياس على ما يتم بشأن إجراءات التسوية الودية حيث يلزم حال كون العمال لا ينتمون لنقابة عمالية أن يتم التوقيع على طلب التسوية الودية من أغلبية العمال.

على أن الاتجاه للراجع في الفقه يرى أن المقصود بكلمة فريق أن يكون طرفاً في المنازعة العمالية عدد هام من العمال حتى ولو لم تتوفر صفة الأغلبية. ويكفي عندئذ أن يصل عدد العمال حداً يخشى منه من عدم استمرار العمل في المشروع بانتظام^(٢). ويؤيد هذا الجانب رأيه على أساس أنه لا يمكن القياس على ما جرى بشأن تقديم طلب التسوية الودية لأن الأغلبية تكون مطلوبة عند تقديمه لضمان جديده الطلب. أما تقرير مدى كفاية عدد العمال لاعتبار المنازعة جماعية من عدمه فهي مسألة تخضع لتقدير هيئة التحكيم أو التسوية الودية^(٣).

وتجدر الإشارة إلى أنه إذا حدث تزامن بين العديد من المنازعات الفردية كما لو قامت نزاعات في ذات الوقت بين أغلبية عمال القسم ولكن كان سبب كل منهما يختلف عن الآخر بحيث لا يتعلق موضوع هذه المنازعات بمصلحة جماعية مشتركة للعمال جميعاً أو لفريق منهم^(٤). على أن المنازعة قد تخص عامل واحد ولكن الفصل فيها يقرر مبدأ يؤثر على

(١) د/أحمد سلامة : المرجع السابق - ص ١٣٦ - د/محمد حلمي مراد: المرجع السابق - ص ٦٣٤.

(٢) د/علي العريف : شرح قانون العمل - ١٩٥٤ - رقم ١٦٤ - في ذات المعنى المستشار/أحمد شوقي المليجي : الوسيط في التشريعات العمالية - ط ١٩٨٠ - ص ٣٤٢ - د/خالفى عبد اللطيف : المرجع السابق - ص ٢٦.

(٣) د/محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق - ص ٨٢٨ - المستشار/عبدلخليل : التعليق على قانون العمل الجديد رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ - ط ١ لسنة ١٩٨٢ - ص ٢٥٣ - د/فتحى عبد الرحيم : مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - ص ٤٢٩ - في ذات المعنى - نقض مني ١٤ أبريل ١٩٧٣ - مجموعة الهوارى - الجزء الأول - ص ٣٤٠.

(٤) د/إبراهيم الدسوقي أبو الليل : المرجع السابق - ص ٩٢ - د/السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٣٤.

للمصلحة المشتركة لمجموع العمال أو لعدد هام منهم فهل تعتبر مثل هذه المنازعة جماعية أم فردية؟.

يذهب جانب من الفقه بخصوص هذا التساؤل إلى أن هذه المنازعات تعد فردية وبالتالي تخرج عن نطاق اختصاص هيئات التحكيم. ويرى أنصار هذا الجانب أن هذا القول يحقق رغبة المشرع في عدم توسيع اختصاص هيئات التسوية الودية بهدف التخفيف عنها^(١).

على أننا نؤيد اتجاهها آخر^(٢) يؤكد على أن مثل هذا النزاع يعد نزاعاً جماعياً يؤثر على مصلحة مشتركة لمجموع العاملين أو لعدد كبير منهم حيث أن مجموع العمال هنا يعتبروا طرفاً في المنازعة بصفة ضمنية لكون المنازعة تمثل تهديداً لهم. ومثال ذلك إذا قامت منشأة بفصل عامل بسبب عضويته في نقابة أو بسبب كونه يعتنق الدين الإسلامي أو المسيحي مثلاً. فالفصل في مثل هذا النزاع قد يقرر مبدأ يهدر حقاً لجميع العمال أو معظمهم.

التمييز بين المنازعات القانونية والمنازعات الاقتصادية وأثره :

المنازعات الجماعية قد تكون ذات طبيعة اقتصادية وأخرى ذات طبيعة قانونية. وللتمييز بين المنازعات الاقتصادية ونظيرتها القانونية يذهب بعض الفقه^(٣) إلى أن النزاع يكون ذا طبيعة قانونية إذا تعلق بتطبيق أو تفسير القانون أو اللائحة أو تفسير حكم قضائي. ويكون النزاع الجماعي اقتصادياً إذا كان يتعلق بأمور تخرج عما سبق كما لو كان محله مطالبه

(١) د/علي العريف : المرجع السابق - ص ٢٨٧ - د/أكرم الخولي : المرجع السابق - ص ٩٨ وانظر فتوى مجلس الدولة التي تؤيد هذا الاتجاه والمشار إليها لدى د/أحمد سلامة : المرجع السابق - ص ١٣٧.

(٢) د/محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق - ص ٨٢٩ - د/محمد عبد الخالق عمر : المرجع السابق - ص ٦٧٦ - د/السيد عبد نايل : المرجع السابق - ص ٦٣٧. فكري فهميم : المرجع السابق - ص ١٦ - أحمد حسين : علاقات العمل بين أحكام التشريع وقرارات التحكيم - ١٩٥٨ - ص ٢٠٦ وما بعدها - د/أحمد سلامة : المرجع السابق - ص ١٣٧.

(٣) د/محمد حلمي مراد : المرجع السابق - ص ٦٦٤.

العامل بحقوق أو مزايا أكثر مما يقرره نص القانون. وهذا القول في الواقع تعوزه الدقة لأنه يجعل المنازعات المتعلقة بالعقد من المنازعات الاقتصادية رغم أنها ذات طبيعة قانونية لكون العقد هو قانون الطرفين وشريعتهم وبالتالي فإن المنازعات التي تتعلق بتفسير أو بتطبيق العقد تعد منازعات قانونية لكونها تتعلق بتطبيق القواعد القانونية^(١).

ويرى جانب آخر من الفقه^(٢) أن النزاع يكون قانونياً إذا تعلق بحق معين يجد مصدره في القانون أو اتفاق العمل الجماعي أو عقد العمل الفردي. وعلى ذلك فإن المنازعة الجماعية الاقتصادية هي تلك المنازعة التي لم تفصل فيها قاعدة قانونية ومثالها ما يتعلق بالأجور أو بالامتيازات الاجتماعية إذا قام نزاع بشأن المطالبة بزيادتها. ويعنى ذلك أن النزاع الجماعي الاقتصادي يهدف إلى تغيير الوضع القانوني القائم وبالتالي فإن سلطة هيئة التسوية الودية أو التحكيم تكون واسعة ويمكنها الاستناد لقواعد أو لمبادئ العدالة بجانب أعمال القواعد القانونية. وتأخذ الهيئة الانضمام اعتبارها أيضاً عند الفصل الانضمام هذا النزاع الظروف الاقتصادية والاجتماعية الحالية والمستقبلية لتحديد ما إذا كانت مطالب العمال عادله ومبررة من عدمه.

والواقع أن التمييز بين المنازعات الاقتصادية والقانونية قد يبدو قليل الأهمية في ظل القانون المصري الذي يجعل الاختصاص بنظرهما معاً لهيئات التسوية الودية. على أن هذه التفرقة تحتل أهمية كبيرة فيما يتعلق بتحديد سلطات الهيئة أو الجهة المختصة بنظر النزاع، حيث تكون الهيئة التي تنظر المنازعات القانونية مقيدة بقواعد القانون فقط. أما إذا كنا بصدد منازعة اقتصادية فإن الهيئة التي تقوم بفضها تتمتع بسلطات واسعة إذ يمكنها الاستعانة بالعرف وبمبادئ العدالة وبمبادئ الشريعة الإسلامية^(٣).

(١) د/أحمد سلامه : المرجع السابق - ص ١٣٣ - وانظر مؤلفنا - محاضرات في علاقات العمل الجماعية - أقيمت على طلبه الفرقة الثالثة بحقوق طنطا - الطبعة الأولى ٢٠٠٠ - ٢٠٠١ - ص ١٠٦ - ١٠٧.

(٢) د/خلفي عبد اللطيف : المرجع السابق - ص ٦١.

(٣) د/محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق - ص ٨٣٧.

الفصل الثاني

**الوسائل السلمية لفض المنازعات
العمل الجماعية**

الفصل الثاني

الوسائل السلمية لفض منازعات العمل الجماعية

لا غرو أن اتّباع أطراف منازعة العمل الجماعية للوسائل السلمية لفضها يحقق صالح الطرفين والمجتمع. فلا شك أن هذه الطرق السلمية تضمن وجود واستمرار التفاهم والثقة بين طرفي علاقة العمل وهو ما يحقق السلام الاجتماعي في المنشأة فيزداد الإنتاج كماً وكيفاً وهو ما يحقق مصالح كافة. وقد اهتم المشرع بالتنظيم القانوني للوسائل السلمية لفض منازعات العمل الجماعية والتي تتمثل في المفاوضة الجماعية والوساطة والتحكيم وهو ما سنتناوله من خلال المباحث التالية.

المبحث الأول : المفاوضة الجماعية .

المبحث الثاني : الوساطة

المبحث الثالث : التحكيم في منازعات العمل الجماعية.

المبحث الأول

المفاوضة الجماعية

المبحث الأول

المفاوضة الجماعية

ذكرنا أننا أن التسوية الودية تعنى حل المنازعة العمالية الجماعية بطريقة ودية سواء بالتفاوض المباشر دون وساطة من أي جهة أو بالتوفيق بينهما عن طريق تدخل جهة وسيطة لتقريب وجهات نظر طرفي النزاع. فالوساطة إذا تهدف إلى التقريب بين وجهات النظر المتعارضة لطرفي المنازعة الجماعية^(١) وبالتالي فهي تتطلب تدخل طرف محايد لديه من الخبرة والاستقلال ما يمكنه من حل النزاع.

المطلب الأول

شروط المفاوض

تحتاج المفاوضة عامة والمفاوضة الجماعية في مجال قانون العمل بصفة خاصة إلى مهارات وخبرات في المفاوض سواء كان يمثل العمال أو صاحب العمل وهو ما يحتاج لإعداد المفاوض وتدريبه وإمداده بالبيانات والمعلومات اللازمة في الوقت الملائم. وبجانب ما سبق فإنه يلزم توافر عدة شروط في المفاوض حتى تكون الاتفاقات التي يتوصل إليها ملزمة للطرف الذي يمثلها وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

(١) د/إبراهيم النسوقي أبو الليل : المرجع السابق - ص ٩٧ - د/السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٣٨ - د/أحمد سلامة : المرجع السابق - ص ١٣٩.

الفرع الأول

شروط المفاوض الممثل لصاحب العمل

قد يباشر صاحب العمل المفاوضة بنفسه ولكنه عادة يستعين ببعض المفاوضين الذي يتمتعون بخبرة في مجال الموضوعات محل التفاوض. وقد يقوم الاتحاد الذي يمثل أصحاب الأعمال بالتفاوض عنهم وقد يكلف صاحب العمل شخصاً يتولى التفاوض نيابة عنه، وفي هذه الحالة يجب أن تتوفر في هذا الشخص الشروط التالية لكي يمثل صاحب العمل :

الشرط الأول : أن يكون كامل الأهلية وعلى وعي كامل بموضوع التفاوض خاصة إذا كان صاحب العمل ناقص الأهلية ^(١) : ويعد شرط الأهلية شرط ابتداء وانتهاء في كافة مستويات المفاوضة الجماعية. و يعني ذلك أنه إذا فقد المفاوض أهليته في أي مرحلة من مراحل التفاوض كان من اللازم إنهاء مهمته وإحلال مفاوض آخر كامل الأهلية بدلاً منه.

الشرط الأول: أن يكون مفوضاً في إجراء المفاوضة الجماعية :

إذا لم يحضر صاحب العمل التفاوض بنفسه وقام شخص بالتفاوض عنه فإن هذا الأخير يجب أن يكون مفوضاً من جانب صاحب العمل وإن يقدم للطرف الآخر في المفاوضة ما يؤكد ذلك كتقديم توكيل يدل على ذلك. وإذا كانت منظمات أصحاب العمال هي التي تقوم بالتفاوض فإنها تستمد نيابتها عنهم من القانون ^(٢) . ويجب أن يكون التفويض الصادر من جانب صاحب العمل واضح الدلالة على حق هذا المفاوض في إجراء المفاوضة وتوقيع ما قد تسفر عنه من اتفاقات بحيث تكون ملزمة للصاحب العمل. وإذا كان

(١) د/ السيد عبد نابل : المرجع السابق - ص ٥٥٧.

(٢) راجع الفقرة الثانية من المادة ١٤٨ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ التي تنص على أنه " وبالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة المعنية، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق".

أصحاب العمال لا ينتمون لاتحاد أو تنظيم يمثلهم في المفاوضات فإنه يمكنهم في هذه الحالة تكوين فريق تفاوض بحيث يقوم من لم يحضر منهم بتوكيل من حضر في التفاوض وعندئذ يكون المفاوض أصيلاً عن نفسه ووكيلاً عن زميله الذي لم يحضر للتفاوض^(١).

الفرع الثاني

شروط المفاوض الممثل للعمال

يلزم لصحة التفاوض صحيحاً وسرياً الاتفاقات الناتجة عنه في حق العمال وإلزامها لهم تتوافر عدة شروط في المفاوض الذي يمثلهم و يجب أن تظل تلك الشروط متحققة حتى انتهاء التفاوض. وقبل أن نشير إلى أن هناك شرطاً بديهياً وهو أن يكون المفاوض ممثلاً للعمال.

فإذا كان العمال أعضاء في النقابة العمالية التي تمثل مهنتهم فإن المفاوض يجب أن يكون من أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة أو عضو بمجلس إدارة الاتحاد العام أو عضواً في النقابة العامة الفرعية وذلك بحسب مستوى المفاوضة.

الشرط الأول : أن يكون المفاوض كامل الأهلية:

كما أسلفنا القول بشأن المفاوض الذي يمثل صاحب العمل فإن نظيره الذي يمثل العمال يجب أن يكون كامل الأهلية حتى يكون على وعي بموضوع المفاوضة ويكون قادراً على إبرام التصرفات القانونية والاتفاقات التي يتوصل إليها الأطراف في نهاية المفاوضة. وإذا كان التنظيم النقابي هو الذي سيخوض المفاوضات ممثلاً للعمال فإن شرط الأهلية يعد متوافراً لأن من يدخل ضمن أعضاء مجلس إدارة التنظيم النقابي يكون بدهة كامل

(١) د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم : الرسالة السابقة : ص ٢٣٦.

الأهلية. وبعد شرط الأهلية شرطاً لبدء المفاوضات و يجب أن يستمر حتى نهايتها. فإذا فقد ممثل العمال أهليته أثناء المفاوضات وجب إحلال ممثل آخر كامل الأهلية محله.

الشرط الثاني: ألا يكون مفوضاً في بعض اختصاصات صاحب العمل:

إذا كان صاحب العمل قد فوض بعض اختصاصاته لأحد العمال أو بعضهم فإن هؤلاء لا يمكنهم المشاركة في التفاوض كممثلين للعمال. ويرجع ذلك إلى أن مثل هؤلاء العمال سوف تتنازعهم الرغبة في تحقيق مصالح العمال و صاحب العمل في ذات الوقت وهو أمر صعب المنال لأن كل طرف يطرح الحد الأقصى من المطالب ثم يتنازل عن بعضها أثناء التفاوض. ولا شك أنه لا يمكن لمن يكون مفوضاً في بعض اختصاصات صاحب العمل أن يسعى لتحقيق أكبر مكاسب للعمال ولو على حساب صاحب العمل. ولا يجب أن نغفل أن نية صاحب العمل الذي يفوض بعض العمال في اختصاصاته قد تكون إبعاد هؤلاء للمفاوضين عن القاعدة العمالية ومحاولة شغلهم عن حماية مصالح زملائهم. وعلى ذلك فإنه إذا لم يكن هناك مفر من إشراك عامل مفوض من صاحب العمل فإن هذا المفاوض يجب أن يتخلى عن كافة السلطات التي فوضه فيها صاحب العمل وذلك طوال فترة المفاوضات حتى لا تكون هناك أية ضغوط على هذا المفاوض.

الشرط الثالث: أن يكون مفوضاً في إجراء المفاوضة الجماعية:

لا يكفي أن يكون المفاوض عضو في مجلس إدارة التنظيم النقابي حتى يستطيع المشاركة في التفاوض بل يجب بجانب ذلك أن يكون مفوضاً في المشاركة في التفاوض من جانب المنظمة النقابية أو العمال. ويجب أن يكون هذا التفويض مكتوباً ويكفي أن يأخذ شكل المحرر العرفي إذا لا يشترط أن تكون هذه الكتابة رسمية. " والكتابة هنا للإثبات فقط حيث تضم هذه التفويضات إلى ملفات المفاوضة الجماعية، وعلى ذلك يمكن

تقديمها عند بداية المفاوضة كما يمكن أن تقدم بعد بداية المفاوضة إذا كانت هناك ظروف تحول دون تقديمها عند بداية المفاوضة، على أن تتوفر الدلائل التي تؤكد أن هؤلاء المفاوضين يتمتعون بصلاحية الاشتراك في المفاوضة كممثلين للعمال^(١).

وإذا كان العمال الذين يتعلق بهم التفاوض ليسوا أعضاء في نقابة عمالية فإن المفاوض الذي يمثلهم يتم اختياره بالانتخاب ويجب ذكر أسماء المفاوضين عن العمال في الطلب الذي يقدم لصاحب العمل من أجل للتفاوض.

المطلب الثاني

ضمانات نجاح المفاوضة ونتائجها

كفل قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بعض الضمانات اللازمة لنجاح المفاوضة الجماعية وهي في معظمها التزامات على المنظمات النقابية العمالية وعلى صاحب العمل. كما حدد المشرع نتائج المفاوضة أيضاً وهو ما نبينه بإيجاز فيما يلي:

الفرع الأول

ضمانات نجاح المفاوضة الجماعية

تتمثل الضمانات التشريعية لنجاح المفاوضة الجماعية فيما نصت عليه المادتين ١٤٩ و ١٥٠ من قانون العمل الجديد :

١- فالمادة ١٤٩ تلزم صاحب العمل بأن يقدم كافة البيانات والمعلومات الخاصة بمنشأته والتي يطلبها ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية. وفي المقابل يلتزم الاتحاد العام لنقابات العمال وكذا النقابات العمالية بتقديم

(١) د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم : الرسالة السابقة - ص ٢٣٧.

كل ما هو ضروري لضمان حسن سير المفاوضة. وعلى ذلك يلتزم الاتحاد والنقابات بتقديم كافة المعلومات والبيانات اللازمة لنجاح للتفاوض خاصة ما يتعلق منها بفرع النشاط أو المهنة أو للصناعة التي يعمل بها أطراف للمفاوضة. على أنه يلزم لإجبار الأطراف على تقديم معلومات والبيانات المطلوبة أن تكون هذه المعلومات والبيانات جوهرية ولازمة للمسير في المفاوضات.

٢- ومن جانبها فإن المادة ١٥٠ قد فرضت التزاماً على صاحب للعمل بعدم إصدار أي قرار أو اتخاذ أي إجراء يتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض ما لم تكن هناك حالة ضرورة استدعت ذلك. وفي هذه الحالة يكون القرار مؤقتاً ويزول بزوال حالة للضرورة.

٣- و إذا كانت المادة ١٩٣ ^(١) من ذات القانون تفرض على العمال التزام بعدم إعلان الإضراب أو ممارسته خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم فإننا نرى أن حكمه هذا الحظر تقتضي تعميمه ليشمل مرحلة المفاوضات الجماعية أيضاً.

الفرع الثاني

نتائج المفاوضات الجماعية

الواقع أن نتائج المفاوضات لا تخرج عن فرضين: الأول وهو نجاح المفاوضات وبالتالي إنهاء النزاع القائم أو إبرام اتفاقية عمل جماعية أو أي اتفاق آخر يحقق أهداف للتفاوض. وقد استلزمت المادة ١٥١ من قانون العمل الجديد تدوين هذا الاتفاق في اتفاقية جماعية وفقاً للقواعد والشروط الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية. ويتمثل الفرض الثاني في فشل المفاوضات في

(١) تنص هذه المادة على أنه "يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم".

التوصل إلى اتفاق وعندئذ يجوز لكل طرف منهما اللجوء لمديرية القوى العاملة المختصة لكي تعاونهم للوصول لاتفاق وتحاول التوفيق بينهما. وتقضي المادة ١٧٠ من ذات القانون بأنه إذا لم تنجح المفاوضة في إنهاء النزاع الجماعي خلال ٣٠ يوماً من تاريخ بدئها كان لأحد الطرفين التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة. وبمنظرة متأنية لنص المادة المذكورة نجد أنها تستخدم عبارة " جاز للطرفين أو لأحدهما أو من يمثلهما التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة". و يوحي لفظ "جاز" بأن الطرفين يمكنهما التوقف عند حد المفاوضة الجماعية وأن طلبهما للوساطة يعد اختيارياً. والواقع أنه يجب أن يكون استكمال الطرق السلمية إلزامياً وتلقائياً بحيث ينتقل الأطراف من المفاوضة إلى الوساطة ثم إلى التحكيم بصورة تلقائية في حالة فشل المرحلة السابقة في إنهاء النزاع.

البحث الثاني

الوساطة

1. The first part of the document is a list of the names of the persons who have been appointed to the various offices of the city of New York.

المبحث الثاني

الوساطة

كانت الوساطة في قانون العمل السابق رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ تتم بين طرفي علاقة العمل عن طريق الجهة الإدارية وهي للقوى العاملة وكانت هناك لجان محلية على مستوى المحافظات ثم مجلس مركزي بوزارة القوى العاملة يشمل اختصاصه كل إقليم الدولة. وقد استبدل قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وساطة الجهة الإدارية بوسيط منفرد تتوافر فيه شروط ومؤهلات تمكنه من حل النزاع بين الطرفين. ويتم إعداد قائمة بالوسطاء يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة بعد التشاور مع الاتحاد العام لنقابات العمال والمنظمات التي تمثل أصحاب الأعمال. وسنحاول فيما يلي بيان شروط الوسيط ونطاق الوساطة وما يجب أن يتبعه الوسيط من إجراءات.

المطلب الأول

شروط الوسيط

تولت المادة ١٧٢ من القانون الجديد بيان شروط الوسيط و التي تلزم لقيده في قائمة الوسطاء وهذه الشروط هي:

الشرط الأول : أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع : وبعد استلزام هذا الشرط منطقياً حتى يستطيع الوسيط أن يساعد أطراف المنازعة الجماعية على حلها. الشرط الثاني : ألا يكون له مصلحة في النزاع : والواقع أن حياد الوسيط ونزاهته تجعل من هذا الشرط أمراً لازماً. فالوسيط كالقاضي يجب أن يكون منزهاً عن الهوى والغرض وهو ما يعني ضرورة ألا يكون له أي مصلحة في النزاع وإلا فإنه سوف يغلب مصلحته على مصالح الطرف الآخر في النزاع.

الشرط الثالث: ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته : وحكمه هذا الشرط هي أن الوسيط إذا كان قد سبق له إيداء الرأي في النزاع فإنه سوف يتمسك بموقفه و سيكون متأثراً بموقفه السابق مما يجعل قراره ليس محايداً ولا موضوعياً،

المطلب الثاني

نفقات الوساطة ومدتها

فيما يتعلق بنفقات الوساطة تنقضي الفقرة الأخيرة من المادة ١٧٢ من قانون العمل الجديد بأن الجهة الإدارية (مديرية القوى العاملة المختصة) هي التي تتولى تحديد الطرف الذي يتحمل نفقات الوساطة. والواقع أن الجهة الإدارية تراعي في ذلك موقف كل طرف أثناء المفاوضة الجماعية بحيث يكون منطقياً إلزام الطرف المتعسف في التفاوض بتحمل نفقات الوساطة. أما إذا كان عدم نجاح المفاوضة يرجع للطرفين فإنه يمكن تقسيم هذه النفقات عليهما. أما فيما يتعلق بالمدة التي يجب أن ينهي الوسيط خلالها مهمته فإنه الجهة الإدارية التي تختار الوسيط هي التي تحددها بما لا يتجاوز ٤٥ يوماً. ويعني ذلك أن المشرع لم يضع حداً أدنى لهذه المدة في حين وضع لها حداً أقصى وهو خمسة وأربعون يوماً.

المطلب الثالث

نطاق الوساطة

إذا كانت الوساطة تصلح بصفة عامة لإنهاء كافة منازعات العمل الجماعية فإن المشرع قد استثنى منها بعض المنازعات و يرجع هذا الاستثناء لرغبة أطراف النزاع. وقد أوضحت المادة ١٨١ من قانون العمل الجديد هذا الاستثناء حيث نصت على أنه " لأي من طرفي النزاع في

المنشآت الإستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة (١٩٤) من هذا القانون^(١) - عند عدم تسوية النزاع ودياً من خلال المفاوضة - أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة إلى هيئة التحكيم وذلك دون سلوك سبيل الوساطة ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع. وعلى الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم".

ويتبين من هذا النص أن المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية تتمتع بوضع خاص حيث يمكن الانتقال من مرحلة المفاوضة الجماعية إلى مرحلة التحكيم مباشرة دون المرور بمرحلة الوساطة. ونحن نعتقد أن علة ذلك هي الرغبة في إنهاء النزاع في أسرع وقت ممكن نظراً لطبيعة هذه المنشآت. وحيث أن نتائج المفاوضات والوساطة ليست ملزمة للأطراف كان طبيعياً اللجوء سريعاً للتحكيم حتى يصدر قرار سريع وملزم. ويجب أن تقوم هيئة التحكيم بنظر هذا النزاع بصورة عاجلة بما يتناسب وخطورة المنشأة التي يرتبط بها النزاع وما يترتب على توقف العمل بها من مخاطر جسيمة. وفي اعتقادنا أن قرار الوسيط لو كان ملزماً كما نادى لما كان هناك مبرر لهذا الاستثناء من نطاق الوساطة خاصة وأن الوسيط يكون ذا خبرة بموضوع النزاع وطبيعته ومخاطرة أكثر من غيره.

وقد وضع المشرع معيار واضحاً لتحديد المنشآت التي يمكن استثناء المنازعات المتعلقة بها من نطاق الوساطة وهي المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على إضراب عمالها أو توقفهم عن العمل لأي سبب الإضرار بالأمن القومي للبلاد أو الإخلال بالخدمات الأساسية التي تقدمها

(١) تنص المادة ١٩٤ من قانون العمل الجديد على أن "يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت".

هذه المنشآت للجمهور كمرافق المياه والكهرباء والنقل والاتصالات خاصة في بعض الأوقات كالأعياد أو الامتحانات. وقد أحسن المشرع صنعا حين قرر في عجز المادة ١٩٤ على أن هناك قرار يجب أن يصدر عن رئيس مجلس الوزراء لتحديد هذا النوع من المنشآت لأن خروجها من نطاق الوساطة يجب أن ينظر إليه على أنه استثناء فلا يقاس عليه ولا نتوسع في تفسيره خاصة وأن التحكم الذي يطبق على هذا النوع من المنشآت هو التحكم الخاص وليس الإجباري.

والواقع أن المنشآت التي يصدق عليها وصف الحيوية والإستراتيجية حالياً مملوكة للدولة ونخشى أن يكون هذا النص توطئه لخصصتها وهو ما لا نوافق عليه خاصة في المرحلة الحالية بسبب المخاطر والمخططات التي تتعرض لها الأمة العربية والإسلامية على كافة المستويات وهو ما يستلزم احتفاظ الدولة بكافة المنشآت الحيوية والإستراتيجية تجنباً لأي تدخل خارجي أو محاولة لإثارة القلاقل عن طري التحكم في هذا النوع من المنشأة.

المطلب الرابع

إجراءات الوساطة ونتائجها

الفرع الأول

إجراءات الوساطة

تبدأ مرحلة الوساطة في أعقاب فشل المفاوضة الجماعية في إنهاء النزاع الجماعي حيث يقوم أطراف النزاع باختيار الوسيط من بين القائمة الخاصة بالوسطاء وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم طلب الوساطة. وإذا كان للوسيط الذي وقع عليه اختيار الأطراف يفتقد لأحد الشروط المنصوص عليها في المادة ١٧٢ أو انقضت مدة ثمانية أيام من تاريخ تقديم

طلب الوساطة دون أن يختار الطرفان وسيطاً فإن مديرية القوى العاملة المختصة هي التي تقوم باختيار الوسيط وإخطاره بذلك. ومنذ إخطار الوسيط بالمهمة التي اختير لها تبدأ مرحلة الوساطة ولذلك يجب أن يرفق بالإخطار جميع الأوراق المتعلقة بالنزاع المعروض عليه. وقد يستدعى الأمر استعانة الوسيط ببعض ذوي الخبرة حتى يمكنه إنجاز مهمته بنجاح وقد أجازت المادة ١٧٤ ذلك. ويحق للوسيط سماع أقوال أي من طرفي النزاع أو الإطلاع على المستندات التي يراها ضرورية لتكوين عقيدته واستكمال رؤيته حول موضوع النزاع. وله في سبيل ذلك أيضاً أن يطلب ما يلزم من بيانات أو معلومة تساعد على إنجاز مهمته. وفيما يتعلق بطبيعة دور الوسيط فإنه لا يعدو أن يكون محاولة التقريب بين وجهات نظر الطرفين فإذا لم يتمكن من ذلك فإنه يقدم لهما ما يراه ملائماً من توصيات لإنهاء النزاع.

الفرع الثاني

نتائج الوساطة

قد ينجح الوسيط في مهمته ويقوم بإنهاء النزاع بين الطرفين في حالة قبولهما لما قدمه من توصيات و عندئذ يجب أن يقوم الوسيط بإثبات ما قبله الأطراف من توصيات وما لم يقبلوه وسبب الرفض. ويجب أن يوقع الطرفان والوسيط على الاتفاقية التي توصلوا إليها في سبيل إنهاء للنزاع. وحيث أن الوسيط لا يصدر قراراً ملزماً بل مجرد توصيات فإنه من المتصور رفض الطرفان أو أحدهما لهذه التوصيات وفي هذه الحالة فإنه يلزم أن يكون هذا الرفض مسبباً.

و يجوز للوسيط أن يعطي الطرف الراض مهلة أقصاها ثلاثة أيام لإعادة النظر في موقفه و قبول التوصيات. وفي نهاية المهلة المحددة للوسيط تستلزم المادة ١٧٨ من قانون العمل الجديد أن يقدم خلال أسبوع من انتهاء

المهلة التي تمنح للطرف الراض (٣ أيام) تقريراً إلى مديرية القوى العاملة المختصة. ويجب أن يحتوي هذا التقرير على ملخص لموضوع النزاع وما قدمه الوسيط من توصيات وسبب ذلك وكذا بيان ما قبله الأطراف منها وما تم رفضه وأسباب الرفض. وإذا تحقق هذا الفرض الثاني، أخفق الوسيط في إنهاء المنازعة فإنه يتم الانتقال للوسيلة السلمية التالية وهي التحكيم وهو ما سنتناوله بالبيان في المبحث القادم.

البحث الثالث

التحكيم في منازعات العمل الجماعية

المبحث الثالث

التحكيم في منازعات العمل الجماعية

يمثل التحكيم في منازعات العمل الجماعية المرحلة النهائية في الوسائل السلمية ولذلك جعل المشرع قرار هيئة التحكيم ملزماً وهو بمثابة حكم صادر من محكمة الاستئناف. والتحكيم بصفة عامة هو نوع من القضاء الخاص الذي يتم معه استبعاد ولاية القضاء العادي إذ يتم اللجوء لمحكم يختاره الأطراف بموجب اتفاق خاص. ويعني ما سبق أن اللجوء للتحكيم الخاص يحتاج لوجود اتفاق بين الأطراف في حين أن اللجوء للقضاء لا يحتاج لمثل هذا الاتفاق لأن التقاضي حق مكفول دستورياً. وتأخذ بعض التشريعات كالقانون الفرنسي بفكرة ترك حرية اختيار المحكم للأطراف شريطة أن تتوفر فيه الشروط التي حددها المشرع.

وقد تبنى قانون العمل الجديد ذات الفكرة حيث تقرر المادة ١/١٩١ منه أنه إذا رفض الطرفان أو أحدهما قرار الوسيط فإنه يمكن للأطراف - فيما عدا المنازعات الخاصة بالمنشآت الإستراتيجية والحيوية - اللجوء للتحكيم الخاص. وفي هذه الحالة يجب على الطرفان تحديد موضوع النزاع والشروط والإجراءات التي يجب أن يتبعها المحكم وعدد المحكمين على أن يكون عددهم وترأً حتى تتوفر الأغلبية المطلوبة لاتخاذ القرار اللازم لفض النزاع. ويجب أن تحدد كل هذه الأمور في وثيقة التحكيم. وفيما عدا الحالة السابقة فإن التحكيم في منازعات العمل الجماعية يكون من اختصاص هيئة التحكيم المنصوص عليها في المادة ١٨٢ من قانون العمل الجديد. وأياً كان نوع التحكيم الذي يلجأ إليه الأطراف فإن اللجوء للتحكيم يحقق عدة فوائد نظراً لما يتسم به من سهولة إجرائية وتوفير وقت وجهد الأطراف وكذا تجنب النفقات والخسائر التي بتكبدها الطرفان في حالة اللجوء لوسائل

أخرى. وبجانب ما سبق فإن منازعات العمل الجماعية تحتاج لخبرات فنية لا تتوفر لدى القضاء العادي بتشكيلة التقليدي^(١).

المطلب الأول

تشكيل هيئة التحكيم واختصاصاتها

الفرع الأول

تشكيل هيئة التحكيم

نولت المادة ١٨٢ من قانون العمل الجديد بيان تشكيل هيئة التحكيم في منازعات العمل الجماعية وهو على النحو التالي:

١- إحدى دوائر محكمة الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة استئناف في بداية كل عام قضائي أي في بداية أكتوبر من كل عام. ومن حيث الاختصاص المكاني فإن الدائرة المختصة هي التي يقع في نطاق اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة التي يتعلق بها النزاع. ويكون رئيس هذه الدائرة هو رئيس هيئة التحكيم والذي يرجح رأيه أحد الجانبين عند انقسام أعضاء الهيئة حول القرار اللازم.

٢- محكم عن صاحب العمل: وبطبيعة الحالة فإن صاحب العمل سوف يختار محكماً يتمتع بالكفاءة التي تضمن حماية مصالح صاحب العمل. وحرصاً على وقت الهيئة وتمكيناً لها من سرعة فض النزاع يجب تعيين محكم احتياطي يحل محل هذا المحكم الأصلي عند غيابه لأي سبب.

(١) د/ أكرم الخولي : للمرجع السابق - ص ١٠٧ - د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل.
المرجع السابق - ص ١٠٩ - المستشار / عدلي خليل : المرجع السابق - ص ٢٦٢.

٣-محكم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العامة التي تمثل العمال أطراف النزاع ويجب أن يعين للتنظيم النقابي محكماً احتياطياً أيضاً له ذات الحكمة التي ذكرناها بشأن المحكم الاحتياطي لصاحب العمل.

٤-محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص^(١) ويقصد بالوزارة المختصة هنا وزارة القوى العاملة. ويجب أيضاً أن تختار هذه الوزارة محكماً احتياطياً يحل محل المحكم الأصلي عند اللزوم.

وقد يتخوف البعض من مشاركة المحكمون الثلاثة السابق ذكرهم في تشكيل هيئة التحكيم على أساس أنهم ليسوا من القضاة ولا تتوافر فيهم النزاهة والحيدة اللازمة في القاضي. وقد ردت المادة ١٨٥ من قانون العمل الجديد على هذا الاعتراض حيث نصت على أن " يحلف المحكم قبل مباشرة عمله اليمين أمام رئيس هيئة التحكيم بأن يؤدي مهمته بالذمة والصدق. ولا شك أن أثر إغفال أداء هذا اليمين من جانب المحكمون الثلاثة أمام رئيس الدائرة هو بطلان قرار التحكيم الذي يصدر عن الهيئة. ويرجع هذا البطلان إلي أن هؤلاء المحكمون يؤدون عملهم ضمن هيئة قضائية ويؤدون عملهم كالقضاة ويدخلون في التشكيل القانوني الإلزامي للهيئة ولذلك وجب أدائهما اليمين أمام رئيسها قبل مباشرة عملهما^(٢).

وفيما يتعلق بعدد هيئات التحكيم فإن المادة ٢/١٩٠ من ذات القانون تقرر أن هذا العدد يتم تحديده بموجب بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع وزير القوى العاملة. ويتضمن القرار الذي يصدر من وزير العدل في هذا الشأن تحديد بدل حضور الجلسات للمحكمين من أصحاب الأعمال و النقابات العمالية ووزارة القوى العاملة.

(١) وفقاً للمادة الأولى من قانون العمل الجديد فإن المقصود بالوزارة المختصة هي الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة والوزير المختص هو وزير القوى العاملة.
(٢) المستشار / أحمد شوقي المليجي - المرجع السابق - ص ٣٣٤.

الفرع الثاني

كيفية عمل هيئة التحكيم

تبدأ هيئة التحكيم مهمتها بتحديد جلسة لنظر النزاع. ويحدد رئيس الهيئة بحيث هذا الميعاد الذي يجب ألا يتجاوز ١٥ يوماً من تاريخ ورود الملف إلى الهيئة. ويجب إخطار أعضاء الهيئة والمحكمون عن صاحب العمل والبنقاية العمالية ووزارة القوى العاملة بتاريخ الجلسة قبل موعدها بثلاثة أيام على الأقل. ووسيلة هذا الإخطار هي خطاب موصى عليه بعلم الوصول^(١). ويجب أن تنتهي هيئة التحكيم من نظر النزاع وتفصل فيه في مدة أقصاها شهراً من يوم بدء نظر النزاع. ويحق لهيئة التحكيم في سبيل إنهاء النزاع الاطلاع على كافة المستندات الخاصة بالنزاع وكذا سماع الشهود والاستعانة بأهل الخبرة أو معاينة المنشأة^(٢).

ويصدر حكم هيئة التحكيم بأغلبية الآراء وحيث أن عدد أعضائها ليس وتراً (٦ أعضاء) فإنه من المتصور أن يتساوى عدد أعضاء كل اتجاه وفي هذه الحالة يرجح الجانب الذي ينضم إليه رئيس الهيئة. ويجب أن يصدر حكم الهيئة مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر من محكمة الاستئناف بعد تنبيهه بالصيغة التنفيذية^(٣).

ويجب على هيئة التحكيم إعلان كل طرف من أطراف النزاع بصورة من الحكم خلال ثلاثة أيام من صدوره وذلك عن طريق خطاب موصى عليه بعلم الوصول.

وتنهي الهيئة مهمتها بإرسال ملف النزاع إلى مديرية القوى العاملة المختصة من أجل قيد منطوق الحكم في سجل خاص بحيث يكون لكل من

(١) المادة ١٨٤ من قانون العمل الجديد.

(٢) المادة ١٨٦ من قانون العمل الجديد.

(٣) المادة ٢/١٨٧ من قانون العمل الجديد.

نوي الشأن استخراج صورة منة^(١) وإذا استشكل أحد الأطراف في تنفيذ الحكم فإن هيئة التحكيم هي التي تختص بنظر هذا الاستشكل وفقاً للقواعد المعمول بها في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية. وتختص هيئة التحكيم أيضاً بتفسير الأحكام الصادرة عنها وتصحيحها وفقاً لقواعد قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية^(٢).

المطلب الثاني

الطبيعة القانونية للتحكيم في منازعات

العمل الجماعية

يختلف الفقه حول الطبيعة القانونية للتحكيم الاختياري نظراً لكونه يحتاج لاتفاق الطرفين كما أنهما يحددان المحكم وموضوع النزاع وما يجب أن يطبق على النزاع من قواعد كما أن لهما الطعن على قراره بالبطلان. وقد ترتب على ذلك أن ذهب بعض الفقه إلى القول بالطبيعة التعاقدية للتحكيم نظراً لكون إرادة الأطراف تمثل مصدره وهي التي تعطى قراراته القوة التنفيذية. وقد تبنى للبعض الآخر من الفقه الطبيعة القضائية للتحكيم على أساس أن المحكم يعد قاضياً وبالتالي فإن ما يصدر عنه أثناء أداء مهمته هو عمل قضائي. وقد توسط اتجاه ثالث بين سابقيه حيث جمع بينهما وانتهى إلى أن للتحكيم طبيعة مختلطة أي أنه قضاء إرادي^(٣).

ورغم أن التحكيم في منازعات العمل الجماعية ملزم وبصفة عامة لا دخل لإرادة أطراف النزاع في تحديد أعضاء هيئة التحكيم وأن القرار

(١) المادة ١٨٨ من قانون العمل الجديد.

(٢) المادة ١٨٩ من قانون العمل الجديد.

(٣) راجع في عرض هذه الآراء د/ السيد عيد نايل: المرجع السابق - ص ٦٦٧-٦٦٨.

الصادر عن هذه الهيئة يعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة استئناف فإن الفقه المصري قد اختلف حول طبيعة هذا التحكيم.

الاتجاه الأول : يرى أنصار هذا الاتجاه أن تشكيل هيئة التحكيم في منازعات العمل الجماعية والاختصاصات المسندة إليها لا يجعلان منها محكمة بالمعنى القانوني الدقيق. فمن حيث التشكيل نجد أن هذه الهيئة تضم عنصراً إدارياً يتمثل في المحكمون السابق الإشارة إليهم. ومن حيث اختصاص الهيئة فإنها تنظر منازعات ذات طبيعة اقتصادية واجتماعية وأحياناً تنظيمية وهي تفصل فيها وفقاً لضميرها لعدم وجود قانون ينظمها. ويضيف هذا الفقه أن ما يصدر عن هيئة التحكيم هو قرار وليس حكم قضائي^(١).

و للواقع أن هذا الاتجاه الفقهي قد جانبه الصواب واستند على حجج يسهل تنقيدها. فمن حيث تشكيل هيئة التحكيم نجد أن العنصر القضائي هو الغالب بالإضافة لكون المحكمون يؤدون مميلاً كالقاضي بأن يؤدوا عملهم بالذمة والصدق كما يمكن ردهم وتحتيتهم بذات الإجراءات المتبعة لرد وتحتية القاضي. كما أنه على فرض عدم وجود العنصر الإداري فإن العنصر القضائي يكفي لنظر النزاع لكونه يتكون من دائرة استئناف كاملة. وبجانب ذلك فإن وجود العنصر الإداري هنا يساعد الهيئة على تفهم المسائل الفنية التي قد تخفى على أعضاء العنصر القضائي. ومن حيث أن الهيئة تنظر منازعات ذات طابع اقتصادي واجتماعي وتفصل فيها وفقاً لضميرها فإنه يمكن القول أن كافة المنازعات المعروضة على القضاء العادي قد تكون اقتصادية أو اجتماعية ولم ينفي أحد عنه كونه قضاء بالمفهوم القانوني السليم. أما فيما يتعلق بأن الهيئة تفصل في المنازعات التي تعرض عليها وفقاً لضميرها فيما لم يرد بشأنه نص فإن هذا لا ينفي عنها الصفة القضائية بل على العكس يؤكد أنها لأن القاضي العادي يلجأ لمبادئ العدالة وقواعد

(١) د/ علي العريف : المرجع السابق - ص ٣٢٨ - ٣٢٩.

القانون للطبيعي أي يفصل في النزاع وفقاً لضميره حال غياب النص أو للعرف الذي يحكم المسألة لأن عدم فصله في النزاع هنا يشكل جريمة إنكار العدالة.

ولا يعنى أن ما يصدر من هيئة التحكيم هي قرارات وليست أحكام أن يؤدي هذا بالضرورة لكونها قرارات إدارية. فالواقع أنه يجب أن ننظر لمضمون هذه القرارات لا لشكلها لأن ما يصدر عن القضاء عامة لا يعدو كونه قراراً يتضمن للرأي القانوني للقاضي في النزاع المعروف عليه ^(١). الاتجاه الثاني : خلافاً للاتجاه السابق ذهب بعض الفقه ^(٢) إلى أن التحكيم في منازعات العمل الجماعية هو عمل قضائي بالمفهوم الدقيق نظراً لكون المحكمون يتمتعون بذات الضمانات القانونية المقررة للقاضي العادي. ويضيف هذا للفقه أن هيئة التحكيم هنا إذا كانت تفصل في النزاع وفقاً لضميرها فإنها تكون كالقاضي الإداري الذي لا يتقيد بالنص ومع ذلك فلم ينكر أحد صفة القضاء على القضاء الإداري.

وإذا كان هذا للرأي قد أصاب من ناحية فقد جانبه الصواب من ناحية أخرى. فقد أصاب هذا الاتجاه في اعتبار هيئة التحكيم هيئة قضائية تمارس عمل قضائي بالمعنى الدقيق على أنه قد جاوز الحقيقة في قياسه لهيئة التحكيم على القضاء الإداري وهو قياس مع الفارق. فالقاضي الإداري يلتزم أيضاً بالنص القانوني متى وجد ولا يمكنه الخروج على أحكام القانون وتطبيق مصدر آخر ^(٣).

الاتجاه الثالث : يرى هذا الاتجاه ^(٤) أن هيئة التحكيم هي هيئة إدارية ذات اختصاص قضائي ولكنه يعود فيقرر أنها تمثل نوعاً خاصاً من التحكيم. و

(١) د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٦٩.

(٢) د/ أكنم الخولي : المرجع السابق - ص ١١٧.

(٣) د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٧٠ - في نفس المعنى د/ أحمد سلامة :

المرجع السابق - ص ١٥٤.

(٤) د/ أحمد سلامة : المرجع السابق - ص ١٥٤.

يبدو هذا الرأي متردداً وغير منطقياً من حيث أنه يعتبر أن هيئة التحكيم ذات طبيعة إدارية ثم يعود ويقرر أنها نوع خاص من التحكيم. وقد تجاوز هذا الرأي للحقيقة أيضاً عندما أصبح على هيئة التحكيم للصفة الإدارية رغم أن نصف أعضائها قضاة محكمة الاستئناف ويشكلون دائرة استئناف كاملة أما المحكمون فهم يمثلون الجانب الفني للهيئة. ولا ينفي ذلك عنهما صفة العضوية الكاملة ولا ينفي أيضاً تمتعهم بالضمانات القانونية المقررة للقاضي العادي. ويضاف إلى ذلك أن الحكم الذي يصدر عن هذه الهيئة يحوز الحجية باعتباره حكم صادر من محكمة الاستئناف وبالتالي لا يجوز إعادة نظر ذات النزاع. كما لا يجوز أيضاً الطعن على هذا الحكم إلا عن طريق النقض أو التماس إعادة النظر. كما لا يجوز الطعن على قرار هيئة التحكيم عن طريق دعوى البطلان الأصلية لأن مصدره القانون وليس لإرادة أطراف النزاع^(١). وواقع الحال أن التحكيم في منازعات العمل الجماعية هو عمل قضائي وما يصدر عن هيئة التحكيم هو حكم قضائي بالمعنى الدقيق. ويرى بعض الفقه أن هيئة التحكيم هي محكمة استثنائية نظراً لكونها تحمي فئة معينة - العمال - وتختص بنظر منازعات محددة هي منازعات العمل الجماعية^(٢).

المطلب الثالث

القواعد التي تلتزم هيئة التحكيم بتطبيقها

حددت المادة ١٨٧ من قانون العمل الجديد^(٣) القواعد التي على هيئة التحكيم إتباعها حيث أفادت أن على هيئة التحكيم أن تطبق القوانين أو التشريعات السارية كما أن لها أن تبني حكمها على مبادئ الشريعة الإسلامية والعرف ومبادئ العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في

(١) د/ السيد عيد نائل : المرجع السابق - ص ٦٧٣.

(٢) د/ السيد عيد نائل : المرجع السابق - ص ٦٧٤.

(٣) هذه المادة تقابل المادة ١/١٠١ من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

المنطقة. وفي ذات المعنى ويشير نص هذه المادة خلافاً في الفقه حول الترتيب الذي يجب أن تتبعه هيئة التحكيم عند تطبيق هذه القواعد. وبمعنى آخر هل يجب أن تلتزم الهيئة بالترتيب للوارد بالنص أم لها أن تختار ما تراه محققاً للعدالة بصرف النظر عن هذا الترتيب بمعنى أن للهيئة أن تستند لمبادئ الشريعة الإسلامية مثلاً رغم وجود نص قانوني بحكم المسألة.

ينقسم للفقه في هذا الصدد إلى اتجاهات ثلاثة :

الاتجاه الأول : يرى أنصار هذا الاتجاه ضرورة التزام هيئة التحكيم بالترتيب الوارد بالمادة ١٨٧ بمعنى أن عليها أن تبحث عن حل النزاع في نصوص القانون فإن لم تجد نصاً كان عليها اللجوء للعرف ثم في قواعد الشريعة الإسلامية ثم في مبادئ العدالة مع الأخذ في الاعتبار ما يسود المنطقة من ظروف اجتماعية واقتصادية^(١).

الاتجاه الثاني : يميز أصحاب هذا الاتجاه^(٢) بين المنازعات ذات الطبيعة القانونية ونظيرتها ذات الصفة الاقتصادية. وفي الحالة الأولى أي عندما نكون بصدد منازعة قانونية تطبق الهيئة نصوص القانون أو بنود العقد المبرم بين الأطراف. أما إذا كانت المنازعة المعروضة على هيئة التحكيم ذات طبيعة اقتصادية فإن هيئة التحكيم تفصل فيها على أساس الظروف الاجتماعية والاقتصادية السائدة في المنطقة.

الاتجاه الرابع : يرى أنصار هذا الاتجاه^(٣) - الذي نؤيده - أن هيئة التحكيم تلتزم بتطبيق أحكام القانون واللوائح التي تحكم النزاع فإذا لم تجد

(١) د/ علي عوض حسن : الوجيز في شرح قانون العمل الجديد - دار الثقافة للطباعة والنشر - القاهرة ١٩٨٢ - ص ٤٤٦ - فكري فهمي : المرجع السابق - ص ٤٦.

(٢) د/ علي العريف : المرجع السابق - ص ٣١٩ - د/ محمد حلمي مراد : المرجع السابق - ص ١٠٠ - د/ محمود جمال الدين ذكي : المرجع السابق - ص ٨٣٧ - ٨٣٨ - أحمد حسين : علاقات العمل بين أحكام التشريع وقرارات التحكيم - الناشر محمد خليل - المنصورة ١٩٥٨ - ص ٢٣٩.

(٣) د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٥٦ وما بعدها - د/ أحمد سلامة : المرجع السابق - ص ١٤ - م / أحمد شوقي المليجي : المرجع السابق - ص ٣٣٦ - د/ علي عوض حسن : المرجع السابق - ص ٤٤٦.

نصاً كان لها أن تطبق قواعد العرف ثم للشرعية الإسلامية ومبادئ العدالة في ضوء الظروف الاجتماعية والاقتصادية العامة في المنطقة كما لو كان العمال يطالبون بحق أو ميزة لم ينص عليها القانون أو اللائحة ولم ينص عليها العقد. ويرى هذا الفقه أن للهيئة أن تختار بين الترتيب الوارد في نص المادة ١٨٧ أو العدول عنه لأن المشرع لو أراد غير ذلك لنص عليه صراحة. فقد وضع المشرع بهذه المادة القوانين واللوائح جنباً إلى جنب مع مبادئ الشرعية الإسلامية والعرف وقواعد العدالة. فإذا رأت الهيئة الالتزام بالترتيب الوارد في النص فلا يجوز للخصوم إلزامها بالنزول عنه واللجوء للمصادر الأخرى.

المطلب الرابع

حجية القرارات الصادرة من هيئة التحكيم

يتعلق البحث هنا بمدى حجية ^(١) القرارات التي تصدر عن هيئة التحكيم. وقد أجابت على هذا التساؤل المادة ١٨٧ من قانون العمل الجديد التي تعتبر هذه القرارات بمثابة الأحكام الصادرة من محكمة الاستئناف بعد وضع الصيغة التنفيذية عليها من قلم كتاب المحكمة المختصة. وما سبق يعنى أن قرارات التحكيم تحوز حجية الأمر المقضي بمعنى أنه لا يجوز إعادة نظر ذات النزاع لذات السبب بين نفس الخصوم. على أن هذه الحجية في مجال منازعات العمل الجماعية تقتضي ثبات الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي صدر في ظلها هذا القرار. ويعنى ذلك أن تغير الظروف الاقتصادية أو الاجتماعية التي كانت سائدة عند الفصل في المنازعة الجماعية

(١) يقصد بالحجية هنا تلك القرينة القانونية القاطعة التي تشهد بأن مضمون الحكم أو القرار هو الحقيقة الصادقة وأنه يحقق العدالة ويتفق وصحيح القانون.

تجعل من الممكن إعادة نظر النزاع ليصدر فيه قرار وفقاً للظروف الجديدة^(١).

وتجدر الإشارة إلى أن تقدير مدى تغير الظروف بما يجيز إعادة النظر في النزاع يعد من المسائل الموضوعية التي تستقل هيئة التحكيم بتقديرها^(٢). ووفقاً لمبدأ نسبية أثر الحكم فإن الأحكام الصادرة في دعوى تكون النقابة العمالية طرفاً فيها لا تلزم العامل كطرف في الدعوى للفردية التي رفعها أمام القضاء العادي ضد صاحب العمل ويرجع ذلك أيضاً لاستقلال دعاوى النقابة العمالية عن دعاوى العمال^(٣).

ويؤيد الفقه الشرط الذي وضعته محكمة النقض لاستمرار حجية القرارات الصادرة من هيئة التحكيم وهو شرط عدم تغير الظروف حتى لا تتحول هذه القرارات إلى تشريع عقيم^(٤). ويميز بعض الفقه^(٥) في هذا الصدد بين ما إذا كان القرار الصادر في المنازعة مؤسساً على القوانين واللوائح أو مبنياً على الظروف الاجتماعية والاقتصادية. فإذا كان قرار التحكيم مبنياً على القوانين أو اللوائح المعمول بها فإنه يحوز حجية الأمر المقضي بصفة نهائية. أما إذا كان القرار مستنداً إلى الظروف الاجتماعية والاقتصادية السائدة في المنطقة فإن بقاء الحجية التي يتمتع بها هذا القرار يكون مرهوناً بعدم تغير الظروف التي صدر في ظلها.

(١) في هذا المعنى نقض مدني ٣ يناير ١٩٦٢ - الطعن رقم ١٣٥ لسنة ٢٦ ق - عصمت الهواري - الجزء الأول - ص ٣٤٦.

(٢) د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٦١ - د/ علي عوض حسن : المرجع السابق - ص ٤٤٧ - م/ أحمد شوقي المليجي : المرجع السابق - ص ٣٣٨.

(٣) نقض مدني ١٦ ديسمبر ١٩٦٤ - الطعن رقم ٩٦ لسنة ٣٠ ق - عصمت الهواري - الجزء الأول - ص ٣٤٢ - نقض مدني ١٦ ديسمبر ١٩٧٢ - الطعن رقم ٢١٥ لسنة ٣٦ ق - عصمت الهواري - الجزء الأول - ص ٣٥١.

(٤) د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٦٢.

(٥) د/ خالفي عبد اللطيف : المرجع السابق - ص ٤٨٥.

المطلب الخامس

الطعن على قرارات هيئة التحكيم

لا خلاف حول جواز الطعن على قرارات هيئة التحكيم أمام محكمة النقض حيث أن نص المادة ٣/١٨٨ من قانون العمل الجديد صريح في هذا الشأن. على أن الخلاف يدور حول جواز الطعن في هذه القرارات بالتماس إعادة النظر حيث لم يتعرض له هذا للنص (م.٣/١٨٨).

وقد انقسم للفقهاء حول هذه المسألة إلى اتجاهين:

الاتجاه الأول: و يذهب أنصار هذا الاتجاه ^(١) إلى أنه لا يجوز الطعن على القرارات التي تصدر من هيئة التحكيم في منازعات العمل الجماعية عن طريق التماس إعادة النظر حيث نص للقانون على الطعن بالنقض فقط ولو أراد غير ذلك لنص عليه صراحة.

الاتجاه الثاني: على أن الرأي الراجح في الفقه يرى أنه يجوز الطعن على قرار هيئة التحكيم بالتماس إعادة النظر وبالنقض. ويؤسس هذا الاتجاه رأيه على أن المشرع جعل قرار الهيئة بمثابة حكم صادر من محكمة الاستئناف وبالتالي فهو حكم نهائي ولهذا يجوز للطعن فيه بالتماس إعادة النظر الذي هو جائز بصدد كل الأحكام النهائية. لا ينفي ذلك كون المشرع قد نص صراحة على الطعن بالنقض فقط لأن المشرع يحدد ما يجوز الطعن فيه بطرق الطعن العادية وما لا يجوز. أما الطعن بالطرق غير العادية كالتماس إعادة النظر فإنه لا يحتاج لنص لأنه طريق جائز للطعن بالنسبة لكافة الأحكام ^(٢).

وإذا كان القرار الصادر من هيئة التحكيم يقبل الطعن بالنقض كسائر الأحكام التي تصدر عن محكمة الاستئناف فإن حدود رقابة محكمة النقض تكون أضيق بالنسبة لقرارات هيئة التحكيم. ولعل ذلك يرجع للتكوين الخاص للهيئة وإلى أن خضوعها للرقابة الدقيقة لمحكمة النقض قد يعجزها عن القيام بمهمتها ^(٣).

(١) انظر في ذلك - فكري فهم : المرجع السابق - ص ٥٦.

(٢) د/ السيد عيد نائل : المرجع السابق - ص ٦٦٤.

(٣) د/ أحمد سلامة : المرجع السابق - ص ١٥٦ - د/ السيد عيد نائل: المرجع السابق - ص ٦٦٥.

الفصل الثالث

الوسائل غير السلمية

الفصل الثالث

الوسائل غير السلمية

إذا لم تنجح الوسائل السلمية السابق ذكرها في إنهاء للنزاع الجماعي فإن طرفي المنازعة قد يستخدموا وسائل أخرى غير سلمية. فالعمال مثلاً يمكنهم إعلان الإضراب كوسيلة للضغط على صاحب العمل حتى يستجيب لمطالبهم المهنية المشروعة. ولا يعدم صاحب العمل الوسيلة أيضاً للضغط عليهم حتى يذعنوا لمطالبه إذ يمكنه اللجوء للإغلاق. وسنحاول من خلال المبحثين التاليين التعرف على الأحكام العامة للإغلاق في ضوء أحكام قانون العمل الجديد.

المبحث الأول : الإضراب

المبحث الثاني : الإغلاق

المبحث الأول

الإضراب

المبحث الأول

الإضراب

وجد العمال في الإضراب ضالّتهم المنشودة لإعادة التوازن المفقود في علاقتهم بأصحاب العمل. وتختلف مواقف الدول بصدد الاعتراف بمشروعية الإضراب^(١) حيث لم تعترف بعض الدول بمشروعيتها إلا بعد مرحلة من الكفاح قدم فيها العمال توضيحات هائلة حتى نجحت مساعيهم وتم الاعتراف بمشروعية الإضراب خاصة بالنسبة لعمال القطاع الخاص. وإذا حاولنا التعرف بإيجاز على موقف المشرع المصري من مشروعية الإضراب فإنه يتضح لنا أن هذا الحق لم يتقرر تشريعياً في مصر إلا بعد إقرارها للاتفاقية الدولية للحقوق الاجتماعية والاقتصادية التي صدقت عليها مصر وأصبحت نافذة فيها منذ ١٤ إبريل ١٩٨٢. وقد ترتب على نفاذ هذه الاتفاقية ضرورة تعديل التشريعات المصرية لتنظيم هذا الحق. وقد تحقق ذلك فعلاً قانون العمل الجديد إصداره قريباً الذي نظم حق الإضراب في المواد من ١٩٢ إلى ١٩٥. وقد أقرت المادة ١٩٢ هذا الحق على أساس أنه إجراء سلمي وحق للعمال تمارسه منظماتهم النقابية بهدف الدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية. وسنحاول من خلال دراستنا للإضراب التعرف على المقصود به وعناصره وصوره وأثره على علاقات العمل من خلال المطالب التالية:

المطلب الأول : مفهوم الإضراب .

(١) أنظر في تفصيل ذلك د/السيد عيد نايل : مدى مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية - مكتبة وهبه - القاهرة ١٩٨٨ - د/عبد الباسط عبد المحسن: الرسالة مسابق الإشارة إليها - د/ناصر هلال: إضراب العاملين بين الإجازة والتحرير - رسالة دكتوراه - حقوق عين شمس ١٩٨٤ - د/هشام أبو الفتوح : الإضراب عن العمل بين التجريم والإباحة - دراسة في قانون العقوبات المصري - دار النهضة - ١٩٨٩.

- المطلب الثاني : عناصر الإضراب .
- المطلب الثالث : صور الإضراب المهني .
- المطلب الرابع : أثر الإضراب على علاقات العمل .

المطلب الأول

مفهوم الإضراب

يجد لفظ الإضراب أصله للتاريخي في مكان يقع بالعاصمة الفرنسية باريس يسمى *place de grève* وهو مكان يقع بجانب دار البلدية بالمدينة. وقد كان العمال المتعطلين يتجمعون به بحثاً عن فرصة عمل. ومن هنا ولد مصطلح الإضراب وبدأ تداوله بين الناس حتى أصبح يستعمل للدلالة على الوسيلة التي يلجأ إليها العمال للضغط على صاحب العمل حتى يستجيب لمطالبهم. وقد استخدم المشرع الفرنسي هذا المصطلح عند تنظيمه لعلاقات العمل الجماعية حتى صار الإضراب مصطلحاً قانونياً خاص بالقانون الفرنسي ثم أخذته عنه التشريعات التي تأثرت به ^(١).

وفيما يتعلق بالتعريف التشريعي للإضراب نجد أن المشرع العراقي قد عرفه الانضمام المادة ٥٠ من قانون العمل بأنه "اتفاق مجموع العمال أو المستخدمين أو أكثرهم في مشروع معين، على التوقف عن العمل، بشأن أمور تتعلق بشروط العمل والاستخدام وأحوالها" ^(٢). وقد عمدت معظم التشريعات التي أقرت بمشروعية حق الإضراب إلى عدم تعريفه حيث تركت هذه المهمة للفقهاء وهو ما أدى لكثرة تعريفات الإضراب حيث عرفه كل فريق من وجهة نظره.

(١) د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٢٢ - ٢٣.

(٢) راجع في ذلك د/ هشام أبو الفتوح : المرجع السابق - ص ٩.

مفهوم الإضراب في الفقه المصري :

يعرف بعض الفقه المصري الإضراب بأنه توقف مجموعة من العمال عن العمل بقصد إذعان صاحب العمل لمطالبهم المهنية المتعلقة بظروف العمل وشروطه^(١). ويرى جانب من الفقه المصري أيضاً أن الإضراب هو امتناع العمال عن العمل امتناعاً إرانياً ومديراً لتحقيق مطالب مهنية^(٢). ويتميز هذا للتعريف بأنه من أفضل التعريفات التي قال بها الفقه المصري حيث يتميز بالبساطة والسهولة ويشتمل على كافة العناصر اللازمة لممارسة حق الإضراب سواء العناصر المادية أو المعنوية كما أنه يحدد المقصود بالمطالب التي يرمى العمال لتحقيقها من وراء الإضراب حيث يحددها بأنها المطالب المهنية^(٣).

ويعرف البعض الآخر الإضراب بأنه امتناع موظفي وعمال المرافق العامة عن تأدية أعمالهم مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداف الوظيفة العامة. فهو بمثابة اتفاق بين عدة أشخاص على التوقف عن العمل المنوط بهم القيام به لسبب من الأسباب كتتحقيق مصلحة خاصة للمضربين أو رفع ضرر وقع عليهم أو للاحتجاج على أمر معين^(٤). وبالنظر إلى هذا التعريف نجد أنه يقصر حق الإضراب على موظفي وعمال المرافق العامة ولا يدخل في حساباته عمال القطاع العام أو الخاص. ولم يحدد لنا هذا التعريف أيضاً المقصود بالمطالب العمالية التي يريد العمال تحقيقها من وراء الإضراب ولا شك أن هذا يؤدي لاتساع نطاق الإضراب ويجعله يشمل الإضراب السياسي.

(١) د/ إبراهيم النموقى أبو الليل : المرجع السابق - ص ٩٣.

(٢) د/ محمود جمال الدين نكي : المرجع السابق - ص ٨٠٤.

(٣) راجع في ذلك د/ عبد القادر الطورة : قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية - رسالة دكتوراه - حقوق القاهرة ١٩٨٨ - ص ٣٩.

(٤) د/ محمد حنفين عبد العال : الحريات السياسية للموظف العام - مجلة القانون والاقتصاد السنة ٥٠ - العدد الخاص بالعيد المنوي لحقوق القاهرة ١٩٨٠ - ص ٦٤٩ - في نفس المعنى - د/ محمد عبد الحميد أبو زيد: دوام سير المرافق العامة - رسالة دكتوراه - حقوق القاهرة ١٩٧٥ - ص ١٥.

ويعرف البعض أيضاً الإضراب بأنه امتناع العمال عن العمل بقصد وقف سير العمل في المصنع فيتعذر على صاحب العمل إجابة الطلبات على منتجاته مما يعرضه لفقد عملائه ويعطل رأسماله خلال فترة الإضراب، وقد يؤدي إلى إفساد ما لديه من مواد أولية أو منتجات سريعة التلف الأمر الذي يكبد صاحب العمل للخسائر الفادحة التي تحمله على التساهل مع عماله والاستجابة لمطالبهم^(١). وإذا كان هذا التعريف قد أسهم في تحديد مفهوم الإضراب فإنه قد أغفل ذكر بعض عناصره الجوهرية. وقد اهتم هذا التعريف أيضاً ببيان آثار الإضراب على صاحب العمل دون أن يهتم ببيان بعض العناصر الجوهرية للإضراب أو طبيعة المطالب العمالية.

ويرى بعض الفقه أن الإضراب هو حق تقرره الدولة لطوائف العاملين بها، متى بلغت هذه الطوائف قدراً من النضج والوعي يؤهلها إلى ممارسة هذا الحق في صورة اتفاقهم المسبق على التوقف عن العمل وتركه، وتمسكهم بوظائفهم أو أعمالهم، بقصد ممارسة الضغط على الإدارة أو أرباب الأعمال حسب الأحوال، من أجل تحسين شروط العمل وأحكامه^(٢).

ويتميز هذا التعريف بأنه قد تناول أغلب العناصر الجوهرية لممارسة حق الإضراب سواء المادية منها أو المعنوية. على أنه يؤخذ عليه أنه يستلزم الاتفاق السابق بين العمال كشرط لممارسة حق الإضراب. كما يؤخذ عليه أيضاً أنه يربط بين نضج العمال سياسياً وبين الاعتراف لهم بحق الإضراب ويؤسس ذلك على الطبيعة الخاصة للإضراب وكون حقاً فردياً تتم ممارسته بطريقة جماعية. والواقع أنه لا يمكن التسليم بهذا القيد لأنه من الصعب تحديد مدلول النضج السياسي المطلوب في جانب العمال و المعيار الذي يمكن عن طريقه أن نقرر ما إذا كان العمال قد بلغوا درجة النضج المطلوبة

(١) د/ محمد حلمي مراد: المرجع السابق - ص ٤١٧ .

(٢) د/ ناصف هلال : المرجع السابق - ص ٢٨ .

للاعتراف بهم بحق الإضراب. ويعاب على هذا التعريف أيضاً أنه يتصف بالإطالة التي لا مبرر لها ^(١).

ويرى أ.د/ السيد عيد نايل أن الإضراب هو توقف جماعي مدبر عن العمل بهدف تأييد مطالب مهنية رفض صاحب العمل تحقيقها ^(٢).
موقف الفقه الفرنسي من تعريف الإضراب:

للإضراب تعريفات عديدة في الفقه الفرنسي ^(٣) أيضاً منها أنه عبارة عن توقف العمال عن العمل توفقاً جماعياً ومدبراً بقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطات العامة. وإذا كان هذا التعريف يتميز بأنه قد ذكر عناصر الإضراب فإنه يؤخذ عليه عدم بيان الهدف الذي يرمى العمال لتحقيقه من وراء الإضراب وهو ما يمثل العناصر المعنوية للإضراب. ويعاب على هذا التعريف أيضاً أنه يساوى بين ممارسة الإضراب للضغط على صاحب العمل أو للضغط على السلطات العامة وهو ما يعنى أنه يشمل على الإضراب السياسي الذي يجب استبعاده من إطار الإضراب المهني بالمعنى الدقيق.

ويعرف بعض الفقه الفرنسي الإضراب بأنه فسخ العلاقة التعاقدية من جانب العمال المضربين. والواقع أن هذا للتعريف قاصر وغير دقيق، فهو لا يعدو أن يكون تحديداً لآثار الإضراب. وحتى من هذه الناحية فإنه يتعارض مع المستقر عليه من أن الإضراب يؤدي إلى وقف عقد العمل وليس لإنهائه اللهم إلا في حالة الخطأ الجسيم من جانب العمال. ويؤخذ على هذا التعريف أيضاً أنه أغفل ذكر العناصر المادية والمعنوية للإضراب ^(٤).

^(١) راجع في ذلك د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٢٩.

^(٢) د/ السيد عيد نايل : قانون العمل : مرجع سابق - ص ٦٧٧.

^(٣) د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٢٥ وما بعدها.

^(٤) د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٢٦.

مفهوم الإضراب لدى القضاء المصري والفرنسي :

لم تكن مساهمة القضاء في هذا الشأن أقل من دور الفقه حيث يعرف القضاء الفرنسي الإضراب بأنه وسيلة العمال في الدفاع عن المطالب المهنية^(١). أو هو توقف العمال المدير عن العمل بقصد للموافقة على تحسين شروط العمل^(٢). وتعرف بعض الأحكام الصادرة عن القضاء الفرنسي الإضراب أيضاً بأنه التوقف المدير عن العمل بغرض تأييد نجاح المطالب المهنية التي سبق رفضها من جانب صاحب العمل^(٣). ويعرف القضاء المصري الإضراب بأنه الامتناع الجماعي المنفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة، لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم^(٤). ومن جانبنا فإننا نعتقد أن الإضراب هو إجراء سلمي يباشره العمال من خلال نقاباتهم حيث يتوقفوا جميعهم أو أغلبهم عمداً عن العمل في المنشأة أو القسم محل النزاع حتى يستجيب صاحب العمل لمطالبهم المهنية المشروعة. ويتفق هذا التعريف مع التنظيم القانوني للإضراب بقانون العمل الجديد كما يبرز عناصره وكيفية ممارسته.

المطلب الثاني

عناصر الإضراب

من خلال تعريف الإضراب يمكن استخلاص عناصره التي تنقسم إلى عناصر مادية وأخرى معنوية.

(١) Cass. Soc., 28-6-1951: Droit Social 1951, p. 532.

(٢) Cass. Soc., 3-10-1963: D. 1964, p. 3.

(٣) Cass. Soc., 8-11-1972: Bull. civ., V, n°. 600;

وفي نفس المعنى :

Cass. Soc., 26-10-1977: Bull. civ., V, n°. 565, p. 425.

(٤) محكمة أمن الدولة (طوارئ) - ١٩٨٧/٤/١٦ - المحاماة - العدد الثامن - يونيو ١٩٨٧ - ص ١٤.

الفرع الأول

العناصر المادية للإضراب

تتمثل العناصر المادية للإضراب في التوقف الجماعي عن عمل ملزم وهكذا فإن العناصر المادية هي :

أولاً : التوقف عن العمل : التوقف عن العمل كعنصر من عناصر الإضراب هو امتناع العمال عن الذهاب للأماكن المخصصة للعمل لأداء العمل الملتزمين به سواء بموجب القانون أو للاتحة أو العقد^(١). ويتخذ التوقف عن العمل صوراً عديدة منها التوقف الكامل عن الذهاب إلى العمل لفترة زمنية محددة وهذه هي الصورة التقليدية للإضراب. والتوقف هنا يعد مشروعاً لأنه لم يشكل تخريباً للمنشأة كما أنه يعد عنصراً هاماً لتوافر الإضراب^(٢). وقد يتخذ التوقف عن العمل أيضاً صورة الإضراب الدائر أو التوقف قصير المدة المتكرر أو التوقف المبالغ في الإبطاء في أداء العمل وهو ما سنوضحه عند دراستنا لصور الإضراب. ولكي يكون التوقف عن العمل عنصراً مادياً في الإضراب فإنه يلزم أن يستوفي هذا التوقف الشروط التالية^(٣):

الشرط الأول : التوقف الكامل عن العمل :

ليكون امتناع العمال عن أداء العمل مكوناً للعنصر المادي للإضراب المشروع فإنه يلزم أن يكون هذا التوقف كاملاً وليس مجرد الإبطاء في أداءه. فالعمال عندئذ لا يتوقفون عن أداء العمل بل كل ما هناك أنهم يقللون من معدل أداء العمل. ولعل هذا هو ما جعل الفقه يختلف حول مشروعية هذه الصورة من صور الإضراب على النحو التالي :

(١) د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٧٧ - د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٣٦.

(٢) د/ محمد عبد الخالق عمر : المرجع السابق - ص ٦٢٤.

(٣) لمزيد من التفاصيل د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٣٩ وما بعدها.

الاتجاه الأول : حاول بعض الفقه - خاصة الفرنسي - تشبيه إضراب الإنتاج أو الإبطاء في أداء العمل بالتوقف الكامل عن العمل من حيث اعتبارهما عنصراً من عناصر الإضراب. ويؤسس هذا الاتجاه رأيه على أن استبعاد إضراب الإنتاج يؤدي لتضييق مفهوم ونطاق الإضراب رغم أن الاعتراف الدستوري به قد جاء عاماً ويضيف هذا الفقه أن إضراب الإنتاج يؤثر على إنتاج المنشأة وبالتالي فهو يرتب نفس الأثر الذي يرتبه التوقف الكامل على المنشأة كما أنه في الحالتين يتحقق التوقف عن العمل وإن كان هذا يحدث بصورة غير مباشرة في حالة إضراب الإنتاج^(١).

و يؤخذ على هذا الاتجاه أنه يخلط بين الإبطاء في أداء العمل وبين التوقف الكامل عن أداءه رغم وضوح الفارق بينهما. ويضاف إلى ذلك أنه عند التوقف الكامل عن العمل يعبر العمال بصورة واضحة عن رغبتهم في الإضراب وبالتالي يتحلل صاحب العمل من التزامه بأداء الأجر خلال فترة التوقف وهو ما لا يتحقق في حالة إضراب الإنتاج حيث يظل صاحب العمل ملتزماً بأداء الأجر. وبجانب ما سبق فإن إضراب الإنتاج يعنى وجود العمال بأماكن الإنتاج وهو ما يمثل اعتداء على حق الملكية الخاص بصاحب العمل ويمثل في ذات الوقت أيضاً اعتداء على حرية العمال غير المضربين في أداء العمل^(٢).

الاتجاه الثاني : يرى بعض الفقه أن الإبطاء في أداء العمل لا يعد عنصراً مادياً في الإضراب بل يعد عمل غير مشروع من جانب العمال. ويؤسس هذا الاتجاه ما ذهب إليه على عدة حجج أولها أن الإضراب يقتضي التوقف عن العمل أو تركه وليس مجرد الإبطاء في أداءه. وينظر أنصار هذا الاتجاه إلى الإبطاء في أداء العمل على أنه تنفيذاً سيناً لعقد العمل من جانب العمال

(١) د/ السيد عبد نابل : المرجع السابق - ص ٦٨٠ - د/ عبد الباسط عبد المحسن :

المرجع السابق - ص ٤٠.

(٢) د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٤١.

وبالتالي فلا يمكن قياسه على رفض أداء العمل. ويضيف أنصار هذا للرأي أيضاً أنه في حالة الإضراب يتحمل كل طرف نتيجة تصرفه: فرب للعمل يتحمل الخسائر المادية الناجمة عن نقص الإنتاج كنتيجة لعدم إجابته لمطالب العمال أما العمال فإنهم يحرموا من أجورهم خلال فترة التوقف عن العمل. وفي حالة إضراب الإنتاج فإن الذي يتحمل الآثار هو صاحب العمل فقط بينما يحتفظ العمال بحقوقهم في الأجر خلال فترة الإبطاء.

و يحظى هذا الاتجاه الثاني بقبول الفقه والقضاء وهو ما أكدت محكمة النقض الفرنسية بقولها أنه إذا كان الإضراب يسمح للعامل بوقف عقد عمله دون إنهائه فإنه لا يسمح له بتنفيذ عمله بشروط أخرى غير ما هو متفق عليه في عقد عمله أو ما هو متبع في المهنة ^(١).

ومجمل القول أن الإبطاء في أداء العمل لا يعد إضراباً بل مجرد تنفيذ سيئ لعقد العمل ^(٢) وبالتالي فإن العامل الذي يلجأ إليه يستحق الجزاء ولو كان قد قام به للضغط على صاحب العمل للاستجابة لمطالبه المهنية. والجزاء هنا يمكن أن يكون خصم جزء من أجر العامل بما يعادل النقص في الإنتاج وقد يصل الجزاء لحد فصل العامل إذا شكل الإبطاء خطأ جسيم من جانب العامل.

الشرط الثاني : أن يكون الامتناع عن عمل ملزم :

لا يعنى مجرد التوقف عن العمل أننا بصدد الإضراب بل يلزم أن يكون هذا الامتناع عن أداء عمل ملزم أي كان مصدره أي أنه لا فرق بين أن يكون مصدر هذا الالتزام هو عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية أو القانون أو لائحة العمل بالمنشأة. وينتج عن ذلك أن امتناع العمال عن أداء

(١) انظر في ذلك د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٧٩.

(٢) د/ محمود جمال الدين ذكي : الوجيز في قانون العمل - المرجع السابق - ص ٥٢١ وما بعدها - د/ ناصف هلال : المرجع السابق - ص ٥٣ - د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٨٠.

جانب العمال لأن التكليف الذي صدر لهم من صاحب العمل يدخل في إطار الاختصاص العادي لرب العمل.

والحق أن ما ذهب إليه محكمة النقض الفرنسية بجأفي المنطق وينم عن تبني المحكمة لمفهوم ضيق للإضراب فالواضح أن هؤلاء العمال حينما امتنعوا عن أداء العمل الإضافي إنما أرادوا تأييد حالة الإضراب القائمة^(١). ويضيف بعض الفقه أن المحكمة قد جانبها الصواب أيضاً على أساس أن حق صاحب العمل في فرض ساعات إضافية عند اللزوم يجعل هذا للعمل إلزامياً للعمال غير المضربين وبالتالي فإن التوقف عن أداء العمل الإضافي هنا يشكل الإضراب بالمعنى الدقيق^(٢).

وإذا كان تحقق العنصر المادي للإضراب يستلزم التوقف الجماعي عن أداء عمل ملزم فإن الأمر يحتاج لمعيار أو ضابط يساعد على إثبات توافر هذا العنصر. ويمكن أن يمثل عدم التواجد بمكان العمل معياراً أو وسيلة لإثبات عنصر التوقف عن العمل. ويعني ذلك أن على العمال إذا أرادوا ممارسة حق الإضراب أن يمتنعوا عن التوجه إلى العمل. أما إذا رغب العمال إعلان حالة الإضراب إبان تواجدهم بمكان العمل فإن عليهم تركه فوراً لتمكين باقي زملائهم من أداء العمل بأمان وإتاحة الفرصة لصاحب العمل لإحلال عمال آخرين بدلاً منهم^(٣). و يساعد هذا المعيار القضاء على التحقق من توافر العنصر المادي للإضراب كما يساعد على التمييز بين الصور المختلفة للتوقف عن العمل كالإضراب مع احتلال مكان العمل والإضراب البطيء والإضراب قصير المدة المتكرر.

(١) د/ السيد عيد نايل : مدى مشروعية الإضراب - مرجع سابق - ص ٢٨ وانظر في الفقه الفرنسي :

Paul Durand et André Vitu : Traité de droit de travail, T. 3, Dalloz, Paris 1955.

(٢) د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٤٥.

(٣) د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٤٥.

ثانياً : التوقف الجماعي عن العمل:

يعتبر التوقف الجماعي عن العمل هو العنصر الثاني من العناصر المادية للإضراب. ويقصد بالتوقف الجماعي امتناع عدد من العمال عن أداء العمل امتناعاً مدبراً. ويعنى ذلك أن توقف عامل بمفرده عن أداء العمل لا يعد إضراباً ولو كان ذلك بقصد تحقيق مطالب مهنية. فالإضراب وإن كان حقاً فردياً فإنه لا يتم ممارسته إلا بصورة جماعية^(١). ويعتبر توقف العامل بمفرده خطأ جسيماً يبرر توقيع عقوبة تأديبية عليه. وإذا كانت الجماعية صفة أساسية في التوقف عن العمل كعنصر الانضمام للإضراب فإنه يلزم وضع معيار لتحديد عدد العمال الذي يحقق التوقف الجماعي ويوجد معيارين في هذا الشأن أحدهما عضوي والآخر عددي

١-المعيار العضوي :

تأخذ بعض التشريعات بالمعيار العضوي الذي يقرر أنه لا يكفى التوقف الجماعي عن العمل بل يجب أن يتم تنظيم الإضراب وإعلانه عن طريق النقابة العمالية. ويعنى ذلك أن الإضراب الذي ينظمه العمال دون إشراك نقابتهم فى تنظيمه وإعلانه يعد غير مشروعاً. وقد تبنى المعيار قانون العمل الجديد حيث تنص المادة ١٩٢ منه على أنه "يجب على اللجنة النقابية -بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة بأغلبية ثلثي عدد أعضائه- إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية قبل التاريخ المحدد لذلك بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.....".

ويأخذ المشرع الفرنسي أيضاً بالمعيار العضوي بالنسبة للإضراب الذي ينظمه العاملين بالمرافق العامة وهو ما قرره القانون الصادر في ٧/٣١/١٩٦٣ الذي يستلزم أن يعلن الإضراب عن طريق النقابات ذات الصلة

(١) د/ محمد عبد الخالق عمر : قانون العمل الليبي - المكتب العربي الحديث - الإسكندرية ١٩٧٠ ص ٧٢٧.

التمثيلية. هكذا يبدو تبنى المشرع الفرنسي للمعيار العضوي بصورة جزئية حيث قصر تطبيقه على الإضراب في المرافق العامة فقط^(١).

٢- المعيار العددي :

خلفاً للمعيار العضوي يوجد المعيار العددي الذي يفيد أن الامتناع الجماعي عن أداء العمل الملزم يعد إضراباً سواء تم تنظيم الإضراب وإعلانه عن طريق منظمة نقابية أو عن طريق العمال. وقد تبنى قانون العقوبات المصري هذا المعيار - حيث استلزمت المادة ١٢٤ منه أن يمتنع عن أداء العمل ثلاثة أو أكثر من الموظفين أو المستخدمين.

ويرى بعض الفقه^(٢) أن عدد ٣ أعمال فأكثر المنصوص عليه في المادة ١٢٤ من قانون العقوبات قصد به تحديد الحالات التي يكون فيها الإضراب معاقباً عليه جنائياً. ويعنى ذلك أن الحالات الأخرى للإضراب تكون مشروعة ولا يوجد بشأنها تحديد لعدد العمال اللازم لتوافر صفة الجماعية والأمر في هذه الحالة يكون متروكاً لتقدير القضاء وفقاً لظروف كل حالة على حده.

ويؤخذ على هذا المعيار أنه لم يحدد بدقة العدد اللازم من العمال الذي يترتب على توقيفه عن العمل تحقق الإضراب. ولتلافى هذا النقد ذهب بعض الفقه الفرنسي^(٣) إلى أنه يلزم لتوافر صفة الجماعية امتناع أغلبية العمال عن أداء عملهم الملزم. ويؤخذ على هذا الرأي أيضاً أنه يتطلب إجراء استفتاء سابق بين العمال حتى يمكن إعلان الإضراب وهو ما يعنى إفراغ حرية الإضراب من مضمونها^(٤).

(١) د/ السيد عيد نايل: المرجع السابق - ص ٦٨٤ - د/ عبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق - ص ٤٧.

(٢) د/ عبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق - ص ٥٠.

(٣) انظر في ذلك: د/ عبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق - ص ٥١.

(٤) د/ السيد عيد نايل: المرجع السابق - ص ٦٨٤.

وخلص القول أنه يكفي لتوافر صفة الجماعية امتناع عدد من العمال عن أداء عملهم الملزم امتناعاً مدبراً. ولا يشترط أن يمثل هذا العدد أغلبية العمال وتقدير كفاية هذا العدد لتوافر صفة الجماعية والتعبير عن للرأي العمالي يعد من مسائل الواقع التي يستقل بتقديرها قاضي الموضوع.

الفرع الثاني

العناصر المعنوية للإضراب

إضافة إلى العناصر المادية يلزم توافر عناصر أخرى ذات طبيعة معنوية تتمثل في قصد الإضراب وتدبيره وضروره أن يهدف الإضراب إلى إجبار صاحب العمل على تلبية المطالب المهنية المشروعة للعمال وهو ما سنحاول بيانه بإيجاز فيما يلي:

أولاً : قصد الإضراب :

نعنى بقصد الإضراب كأحد العناصر المعنوية للإضراب اتجاه نية العمال إلى مخالفة بنود عقد العمل أو التحلل مؤقتاً من تنفيذ شروطه عن طريق الامتناع عن أداء العمل المكلفين بأدائه^(١). ويترتب على ذلك أن امتناع العمال عن أداء العمل لا اعتقادهم أنه غير ملزم لهم أو لظنهم أن أيام التوقف عن العمل هي أيام أجازة فإننا لا نكون بصدد إضراب لعدم انصراف نية العمال إلى التوقف عن العمل بمعنى أن التوقف هنا ليس مقصوداً حتى ولو كان كاملاً وجماعياً^(٢).

ولا يعد الامتناع الذي يرجع لسبب خارجي كالقوة القاهرة أو خطأ صاحب العمل إضراباً لأن التوقف هنا يكون رغماً عن إرادة العمال وليس برغبتهم.

(١) / محمد عزمي البكري: مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد - الجزء الثاني - المكتبة القانونية - القاهرة ١٩٨٦ - ص ٧٣٥.
(٢) / السيد عبد فائل : المرجع السابق - ص ٦٨٥ - د/ عبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق - ص ٦٠-٦١.

ولا يعتبر من قبيل الإضراب أيضاً توقف العمال أو امتناعهم عن أداء العمل بموافقة صاحب العمل لانتفاء نية الإضراب في هذه الحالة. ويرجع ذلك أيضاً إلى أن قصد الإضراب يعنى نية الإضرار بصاحب العمل حيث يكون الإضراب وسيلة ضغط عليه حتى يستجيب لمطالبهم المهنية^(١). ولا يعتبر الإضراب مشروعاً إذا كان يهدف فقط للإخلال بسير العمل بالمنشأة دون أن يكون للقصد منه تحقيق مطالب مهنية وتمثل هذه الحالة تجاوزاً في ممارسة حق الإضراب^(٢).

ثانياً : تدبير الإضراب :

قد يتحقق التوقف الجماعي عن العمل ولكن لأسباب مختلفة بمعنى أن الأمر قد لا يعدو مجرد تزامن لحالات توقف فردية لأسباب مختلفة وعندئذ لا يتحقق الإضراب بالمفهوم الدقيق. ويعنى ذلك أنه لكي نكون بصدد إضراب فإنه يلزم أن يكون التوقف الجماعي عن أداء العمل ناتجاً عن اتفاق سابق أو لاحق بين العمال لتحقيق مطالب مهنية تخصهم جميعاً. وقد أكد القضاء الفرنسي^(٣) على هذا العنصر من خلال تعريفه للإضراب بأنه التوقف المدبر عن العمل بقصد تأييد إجابة المطالب المهنية التي سبق رفضها من جانب صاحب العمل. وقد أكد الفقه الفرنسي أيضاً عن هذا العنصر من خلال تعريفه للإضراب.

ولم يغفل المشرع المصري أيضاً استلزام توافر قصد الإضراب ويظهر ذلك من سياق نص المادة ١٢٤ من قانون العقوبات التي تقتضي أن يكون العمال المنظمين للإضراب يبتغون تحقيق غرض مشترك. وبصفة عامة

(١) د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٨٦.

(٢) د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٦٢ والمراجع المشار إليها بهامش ١.

(٣) Cass. soc., 24-6-1972: Bull. civ., V, n° 372, p. 341; Cass. soc., 17-1-1968: Bull. civ., V, n° 35; Cass. soc., 17-1-1968: Bull. civ., V, n° 35.

فإن تدبير الإضراب يتحقق في حالتين هما : الاتفاق السابق على الإضراب وتلاقى النوايا عند إعلان الإضراب.

١- الاتفاق السابق على الإضراب :

يقصد بالاتفاق السابق على الإضراب أن يتفق العمال على اللجوء للإضراب للضغط على صاحب العمل بغض النظر عن الطريقة أعترف يتم بها هذا الاتفاق، فقد يتم الاتفاق على الإضراب عن طريق التصويت أو غيره من الوسائل. وقد استلزم قانون العمل الجديد أن يتم الاتفاق على الإضراب وإعلانه من خلال المنظمة النقابية العمالية وأن تتوافر أغلبية ثلثي أعضاء مجلس إدارتها حتى يتم إعلان الإضراب^(١).

وقد تبني المشرع الفرنسي هذا الاتجاه بالنسبة للإضراب في مجال المرافق العامة حيث استلزم قانون ١٣ يوليو ١٩٦٣ أن يتم تنظيم الإضراب عن طريق النقابات العمالية التي تمثل عمال هذه المرافق.

٢- الاتفاق اللاحق :

قد لا يتحقق الاتفاق السابق على تنظيم الإضراب ولكن تتلاقى نوايا العمال القائمين بالإضراب بمعنى أن يكون توقف كل عامل من المنضمين للإضراب لذات السبب الذي من أجله توقف باقي العمال عن العمل الملزم. ويعنى ذلك أن وحدة الهدف المهني حتى في حالة عدم الاتفاق السابق عليه يجعل عنصر تدبير الإضراب متحققاً. ولا يتحقق تدبير الإضراب إذا كان سبب توقف كل عامل مختلف عن الآخر كما لو توقف أحد العمال ظناً منه أن اليوم عطلة بينما توقف الثاني لاعتقاده أن المشروع سيخفف عدد عماله ويتوقف ثالث للضغط على صاحب العمل... الخ^(٢). ففي هذه الحالات قد تزامن التوقف عن العمل ولكن لم تتحقق وحدة الهدف التي تعد دليلاً على

(١) المادة ١٩٢/١.

(٢) د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٦٤ - د/ السيد عيد نايل : المرجع السابق - ص ٦٨٧.

تتلاقى النوايا لو تدبير الإضراب^(١). ولكي يتحقق القاضي من توافر عنصر تدبير الإضراب فإن عليه أن ينظر لكل حالة على حدة فإذا وجد أن ما حدث لا يعدو أن يكون تزامناً بسيطاً في التوقف أو الامتناع عن أداء العمل فلا يتحقق الإضراب. أما إذا كان التوقف الجماعي قد جاء على أثر اتحاد هدف للعمال الممتنعين عن أداء العمل وتلاقى إرادتهم فإننا نكون أمام توقف جماعي مشروع يمثل إضراباً بالمعنى الدقيق^(٢).

ثالثاً : المطالب المهنية الممكنة والمشروعة :

يعد تحقيق المطالب المهنية الممكنة والمشروعة جوهر العناصر المعنوية للإضراب ويمثل الهدف النهائي من ممارسته. وعلى هذا فإن تخلف المطالب المهنية للعمال يؤدي لانقضاء الشرعية عن الإضراب. ويجب أن تكون هذه المطالب المهنية قد سبق رفضها من جانب صاحب العمل. ومن المتصور أن يوجد التوقف الجماعي المدبر عن العمل دون وجود مطالب مهنية كما لو امتنع عدد كبير من العمال عن أداء العمل لمشاهدة مباراة هامة أو المشاركة في موكب أحد كبار المسؤولين الذي يمر بجوار المنشأة. وقد يكون التوقف بسبب قوة قاهرة أو بهدف إجبار صاحب العمل على تنفيذ التزاماته، وفي كل هذه الحالات لا يمثل هذا التوقف إضراباً.

ويشير عنصر المطالب المهنية للعمال عدة تساؤلات حول مدى ضرورة الإعلان والتحديد السابق لهذه المطالب والمقصود بهذه المطالب وهو ما سنجيب عنه بإيجاز فيما يلي :

(١) د/ محمد عبد الخالق عمر : المرجع السابق - ص ٧٢٨.
(٢) د/ السيد عبيد نابل : مدى مشروعية الإضراب - مرجع سابق - ص ٤٢ ولذا
المؤلف: قانون العمل - مرجع سابق - ص ٦٨٧ - د/ عبد الباسط عبد المحسن :
المرجع السابق - ص ٦٥.

١ - مدى ضرورة التحديد والإعلان السابق للمطالب المهنية:

من خلال تعريفات للفقه والقضاء للإضراب يتضح أنه لا يجب الإعلان السابق عن المطالب المهنية للعمال التي قام الإضراب لتحقيقها. ويكتفي الاتجاه الغالب في الفقه بتحديد المطالب المهنية عند نشوب الإضراب وهذا هو ما يجعل الإضراب المفاجئ مشروعاً.

و تستلزم محكمة النقض الفرنسية ^(١) في بعض أحكامها ضرورة الإعلان السابق للمطالب المهنية المشروعة لأن هذا الإعلان هو الذي يميز الإضراب عن العصيان وعن عدم تنفيذ الالتزامات العقدية. وقد أخذ بهذا النهج أيضاً قانون العمل المصري الجديد حيث تتطلب المادة ٣/١٩٢ منه أن يتضمن إخطار رب العمل والجهة الإدارية بالإضراب الأسباب للدافعة إليه. ويتأكد ذلك أيضاً بما تقرره الفقرة الأولى من ذات المادة من ضرورة وصول هذا الإخطار قبل بدء الإضراب بعشرة أيام على الأقل.

وقد أحسن المشرع صنعاً حين اقتضى الإعلان السابق عن المطالب المهنية قبل الإضراب بمدة معقولة (١٠ أيام) فقد يستجيب صاحب العمل لهذه المطالب أو يتفاوض مع العمال بشأنها مما يؤدي لتجنب وقوع الإضراب ^(٢). ولا عبرة بالوسيلة التي يتم بها الإعلان عن المطالب المهنية فقد يتم هذا الإعلان عن طريق الملتصقات أو الإعلانات في أماكن العمل أو الإعلان في الصحف عندما يكون الإضراب شاملاً لإقليم الدولة. ويمكن الإعلان عنها أيضاً بخطاب موصى عليه بعلم الوصول يرسل لصاحب العمل وهو ما أخذ به القانون المصري (م. ٢/١٩٢).

^(١) Cass. soc., 26-3-198: J.C. P., éd G., I- 8870, p. 202.

^(٢) د/ السيد عبد نابل : المرجع السابق - ص ٦٨٩ - د/ عبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق - ص ٦٩.

٢- مفهوم المطالب المهنية :

تمثل المطالب المهنية للغاية التي يعلن من أجلها الإضراب وبالتالي فإن من المفيد أن نحدد ماهية هذه المطالب وطبيعتها. وقد انقسم الفقه في هذا الصدد إلى اتجاهين أحدهما يأخذ بمفهوم موسع للمطالب المهنية والآخر يأخذ بمفهوم ضيق لها.

أ - الاتجاه الضيق : يذهب أنصار هذا الاتجاه إلى أنه يجب تحديد المطالب المهنية التي يرمى الإضراب إلى تحقيقها. ويحصر هذا الاتجاه تلك المطالب في الشروط الخاصة بعقد العمل الفردي كزيادة الأجور أو تحسين ظروف العمل. ويعتقد أنصار هذا الرأي أن تحديد المطالب المهنية يؤدي لمنع تجاوز العمال لحق الإضراب أو تعسفهم في استخدامه. ويضيف هذا الفقه أيضاً أن هذا التحديد يضع الإطار السليم للإضراب المهني حيث يستبعد صور التوقف غير المشروعة كالإضراب السياسي لأن صاحب العمل لا يستطيع إجابة المطالب في هذه الحالة لأنها تكون موجهة عادة للدولة^(١).

ب - الاتجاه الموسع : يحظى هذا الاتجاه بقبول الفقه والقضاء ويأخذ به قانون العمل الجديد (م. ١/١٩٢). وتتحدد المطالب المهنية وفقاً لهذا الاتجاه بكل ما يتعلق بمصالح العمل أي كانت طبيعة هذه المصالح (قانونية - مهنية - اجتماعية - اقتصادية) وأياً كان مصدرها (قانون - لائحة - عقد). ويبني أنصار هذا الرأي ما ذهبوا إليه على أن الاعتراف الدستوري بحق الإضراب قد جاء عاماً ولم يقصره على مطالب مهنية محددة، كما أن حصر نطاق الإضراب في عدد محدد من المطالب المهنية ينتقص من أهميته للقانونية ويفقده فاعليته في مواجهة تعنت صاحب العمل. وبجانب ذلك فإن الأخذ

(١) راجع في ذلك د/ محمود جمال الدين نكي: الوجيز - مرجع سابق - ص ٥٢٤.

بالمفهوم الواسع للمطالب المهنية يضمن أن يشتمل الإضراب على العديد من صور للتوقف المختلفة^(١).

ويترتب على الأخذ بالمفهوم الموسع للمطالب المهنية أن التوقف عن العمل للاحتجاج على المعاملة القاسية التي ينتهجها صاحب العمل ضدهم. والتوقف عن العمل للاعتراض على الفصل الجماعي أو على تعطيل أجهزة التكيف بالمنشأة أو للاعتراض على شروط العمل الجديدة بعد إضراباً مشروعاً^(٢).

والواقع أن استلزام أن يهدف الإضراب لتحقيق مطالب مهنية مشروعة للعمال هو ما يميز بين الإضراب والاجتماع النقابي حيث يتحقق التوقف عن العمل في الحالتين. ولا شك أن التمييز بينهما يترتب نتائج قانونية هامة حيث أن الاجتماع النقابي في مقر العمل هو أمر محظور ويعرض المشاركين فيه لعقوبات تأديبية في حين أن الإضراب أمر مشروع. وللتفرقة بينهما يلزم أن نميز بين فرضين:

الفرض الأول : الاجتماع النقابي بدون تقديم مطالب مهنية:

يتحقق هذا الفرض عندما تقوم النقابة العمالية بعقد اجتماعها النقابي في مكان العمل وزمانه. ويثار التساؤل بشأن مشروعية مثل هذا الاجتماع. ويؤكد للفقه والقضاء في فرنسا على عدم مشروعية هذا الاجتماع. كما أكد المشرع الفرنسي أيضاً على ذلك حيث حظر القانون الصادر في ١٢/٢٧/١٩٦٨^(٣) الخاص بتنظيم النشاط النقابي في المشروع عقد الاجتماعات النقابية في وقت العمل ومكانه. كما أن القانون الصادر في ١٤/٨/١٩٨١^(٤) يعطى

(١) د/ محمود جمال الدين نكي: المرجع السابق - ص ٥٢٤ - قانون العمل - مرجع سابق - ص ٨٠٧.

(٢) Cass. soc., 16-10-1986: Droit Social 1986, p. 614; Cass. soc., 23-10-1996: Droit Social 1970, p. 128, note SINAY; Cass. soc-١٠-٢٦-١٩٩٧: Bull. civ., V, p. 452.

(٣) L. 412-5 et

(٤) L. 461-I.2

للعمال فقط دون للنقابات حق عقد اجتماعات بمكان العمل وزمانه. وللاكتفان حول أحكام هذا القانون فإن النقابات العمالية تعقد هذه الاجتماعات بمكان العمل وزمانه تحت ستار الإضراب رغم انتفاء المطالب المهنية للعمال.

الفرض الثاني: الاجتماع النقابي اللاحق لإضراب قصير المدة:

يتحقق هذا الفرض عندما تقوم النقابة العمالية بعقد اجتماع نقابي بمكان العمل وزمانه على أثر إعلان الإضراب قصير المدة. والتساؤل الذي يثار هنا يتعلق بمدى مشروعية توقف العامل عن أداء العمل للاشتراك في مثل هذا الاجتماع.

ويجب القضاء الفرنسي^(١) على هذا التساؤل بأنه إذا كان عقد هذا الاجتماع تم بقصد مناقشة المسائل المتعلقة بالإضراب القصير الذي تم إعلانه فإننا نكون بصدد إضراب مشروع وليس اجتماع محظور. ويرجع ذلك لسبق الإعلان عن المطالب المهنية للعمال.

المطلب الثالث

صور الإضراب

يتخذ التوقف الجماعي عن العمل صوراً عديدة يسهل التمييز بينها عن طريق البحث عن الهدف من الامتناع عن أداء العمل. فإذا كان التوقف بقصد تحقيق مطالب مهنية مشروعة وممكنة للعمال فإننا نكون بصدد الإضراب المهني. أما إذا كان الإضراب موجهاً ضد الدولة أو لتحقيق مطالب سياسية فإننا نكون بصدد الإضراب السياسي.

^(١)Cass. soc., 4-07-1972: Droit Social 1974, p. 55; Cass. soc. 16-05-1973: Droit Social 1974, p. 55, obs. SAVATIER.
وانظر في ذلك د/ عبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق - ص ٥٧٢.

الفرع الأول

صور الإضراب المهني

يتخذ الإضراب المهني صوراً عديدة أهمها ^(١):

أولاً : الإضراب التقليدي :

يقصد بالإضراب التقليدي امتناع العمال عن أداء العمل بشكل جماعي كامل ومدير. ويلزم في هذه الحالة إخطار صاحب العمل بميعاد الإضراب ومدته ليتخذ ما يلزم من احتياطات. ويمثل الإضراب التقليدي الصورة الشائعة لممارسة حق الإضراب كما أنه يتلاءم مع ظروف العمال وصاحب العمل. فالإضراب التقليدي يمكن العمال مراعاة الحالة الاقتصادية للمنشأة والإمكانات المالية المتاحة لهم لمواجهة آثار الإضراب التي تتمثل على الأقل في حرمانهم من الأجر خلال فترة الإضراب.

وقد يعتمد العمال إلى تشكيل لجان تسمى لجان الإضراب تكون مهمتها متابعة تنفيذ القرارات الخاصة بالإضراب ومنع صاحب العمل من إحلال عمال جدد محل العمال المنضمين للإضراب. ولا يخفى ما للدور الذي تلعبه هذه اللجان من أهمية إذ أن نجاحها في عدم إحلال عمال جدد محل القائمين بالإضراب هو الذي يجبر صاحب العمل على الاستجابة لمطالبهم حتى يتوقى ما يترتب على استمرار الإضراب من خسائر ^(٢).

ثانياً : الإضراب للدائر :

يتحقق الإضراب للدائر عندما يمتنع عمال أحد أقسام المنشأة عن العمل امتناعاً كاملاً ومديراً بحيث يستمر باقي العمال بالأقسام الأخرى في أداء عملهم. ثم يعود عمال القسم الذي كان متوقفاً عن العمل لأداء عملهم

(١) لمزيد من التفاصيل راجع د/عبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق - ص ١٢١ وما بعدها.

(٢) د/علي عوض حسن : الوجيز في شرح قانون العمل الجديد - دار الثقافة للطباعة والنشر - القاهرة ١٩٨٢ - ص ٤٥٤ هامش ١.

ويتوقف قسم آخر وهكذا. ويناسب هذا النوع من الإضراب المرافق للعامّة كالنقل والبريد حيث تتعدد أقسام هذه المرافق. ومثال الإضراب للدائر في هذه الحالة أن يتوقف موظفي التذاكر عن العمل رغم استمرار السائقين ومساعدتهم في أداء عملهم ثم يعود موظفي التذاكر للعمل ويتوقف السائقين وهكذا. ويتخذ الإضراب للدائر صورتين هما : الإضراب الأفقي والإضراب للرأسي.

١- الإضراب الأفقي :

يتمثل الإضراب الأفقي هنا في توقف أحد أقسام المنشأة أو أحد قطاعات الإنتاج بها ثم يعود عمال هذا القسم للعمل ويتوقف عمال قسم أو قطاع آخر. وفي هذه الصورة يترتب على توقف أحد الأقسام تأثير باقي الأقسام في المشروع. ومثال ذلك توقف موظفي التذاكر بمحطات القطارات أو المترو إذ يترتب على ذلك اضطراب سير العمل ويتحقق ذات الأمر عندما يعود موظفي التذاكر ويحل محلهم في الإضراب سائقي القطارات ففي هذه الحالات يتأثر العمل بالمنشأة.

٢- الإضراب للرأسي :

يتميز الإضراب الرأسي بأن توقف العمل في أحد القطاعات أو الأقسام لا يترتب عليه التأثير على سير العمل بباقي الأقسام بالمنشأة. ويتحقق الإضراب للرأسي بأن يتوقف مجموعة من العمال في قسم أو قطاع معين من قطاعات الإنتاج ثم تعود هذه المجموعة إلى العمل لتبدأ مجموعة أخرى الإضراب حتى يشمل التوقف عن العمل كل العمال في هذا القطاع. ومثال ذلك توقف سائقي الأتوبيس عن العمل على أحد الخطوط فهو لا يعوق عمل باقي الخطوط الأخرى^(١).

(١) د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ١٢٢ - د/ محمد عبد الخالق عمر : المرجع السابق - ص ٧٢٥ - د/ علي عوض حسن : الوجيز : مرجع سابق - ص ٤٥٤-٤٥٥.

وإذا كان الأصل في الإضراب الرأسي أن توقف العمل بأحد القطاعات لا يؤثر على باقي قطاعات المنشأة فإن هذا النوع من الإضراب يتميز بفاعلية ملحوظة في مجال الصناعات الحديثة حيث يتخصص كل قطاع بإنجاز مرحلة من مراحل الإنتاج بحيث يترتب على تعطل أحد القطاعات التأثير على سير العمل بباقي القطاعات. وقد يترتب على الإضراب الرأسي اضطراب سير العمل في ذات القطاع الذي يحل عليه الدور في الإضراب.

ويترتب على هذا النوع من الإضراب عادة خسائر فادحة ولهذا يطلق عليه الفقه مصطلح حرب الاستنزاف المرهقة^(١) نظراً لآثارها السيئة على المشروع مما يحرم صاحب العمل من القدرة على الاستمرار في المنافسة مع باقي المشروعات المماثلة^(٢).
ثالثاً : الإضراب البطيء :

لكي يتحقق الإضراب المهني بالمعنى السليم فإنه يلزم توقف العمال عن أداء العمل بصورة كاملة وجماعية وأنه يستدل على ذلك من عدم تواجد العمال بمكان العمل في الوقت المحدد لأدائه. أما في حالة الإضراب البطيء فإن العمال يتواجدون بمكان العمل وزمانه ويؤدوا عملهم ولكن مع الإبطاء في معدل الأداء بما يؤدي لانخفاض الإنتاج ولهذا يسمى "بإضراب الإنتاج"^(٣).

و يلجأ العمال لهذا النوع من الإضراب عادة للمطالبة بزيادة مقدار حوافز أو مكافآت الإنتاج أو تعديل شروط منحها. وقد يلجأ العمال لهذا النوع من الإضراب أيضاً في حالة حظر ممارسة الإضراب الكامل بناء على شرط

(١) د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ١٢٣ والمراجع المشار إليها

بهاشم ٣.

(٢) د/ ناصف هلال : المرجع السابق - ص ١١٨.

(٣) د/ علي عوض حسن : الوجيز - مرجع سابق - ص ٤٥٥.

ولرد باتفاق جماعي إذ لا يجوز للعمال عندئذ اللجوء للإضراب الكامل وبالتالي فإن البديل يكون الإبطاء في أداء العمل. وقد يلجأ العمال للإضراب البطيء كذلك في حالة رغبتهم في الضغط على صاحب العمل للاستجابة لمطالبهم المهنية مع حاجتهم للاحتفاظ بالأجر أو بجزء كبير منه لأن التوقف الكامل أو الإضراب التقليدي سيحرمهم من الأجر خلال فترة التوقف^(١). ويفترض هذا النوع من الإضراب أن يكون العمال قد ارتبطوا بخطة للإنتاج ثم وضعها مسبقاً. وقد أوضحنا سلفاً مدى اعتبار هذه الصورة من صور الإضراب المشروع حيث لا يتحقق فيها التوقف الكامل عن أداء العمل الملزم.

رابعاً : الإضراب قصير المدة المتكرر :

يتمثل الإضراب قصير المدة المتكرر في امتناع العمال عن أداء العمل لفترات قصيرة ومتكررة فقد يتم التوقف عن العمل لمدة نصف ساعة ثم يعودوا للعمل ثم يتوقفوا ربع ساعة أخرى ثم يعودوا للعمل وهكذا. وما يميز هذا النوع من الإضراب هو تواجد العمال بمكان العمل وزمانه بل ويقومون بأداء عملهم ولكن على فترات متقطعة دون التأثير على زملائهم غير المضربين. ويتميز هذا النوع من الإضراب عن الإضراب مع اجتلال أماكن العمل إذ في هذا النوع الأخير يمتنع العمال المنظمين للإضراب كلياً عن العمل ثم يحتلوا أماكن العمل لمنع زملائهم الذين لم ينضموا للإضراب من أداء عملهم. ويختلف هذا النوع من الإضراب أيضاً عن الإضراب الدائر من حيث أن التوقف هنا كلياً أو يقوم به نفس القسم المنظم للإضراب أما في الإضراب الدائر فإن التوقف يتم بالتناوب بين عدة مجموعات من العمال^(٢).

(١) د/ علي العريف: المرجع السابق - ص ٢١٣ - د/ السيد عيد نايل : مدى مشروعية الإضراب - مرجع سابق - ص ٢٣ - د/ علي عوض حسن: الوجيز - مرجع سابق - ص ٤٥٥.
(٢) د/ محمد عبد الخالق عمر : المرجع السابق - ص ٧٢٥ - د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ١٢٧.

خامساً : الإضراب مع احتلال أماكن العمل :

يعتبر عدم تواجد العمال بمكان العمل في الوقت المحدد لأدائه وسيلة لإثبات الإضراب. على أن الإضراب قد يقترن باحتلال أماكن العمل. وقد تكون هذه الأماكن عبارة عن صالات الطعام أو فناء المنشأة دون التأثير على باقي العمال. على أن الاحتلال قد يمتد ليشمل كل أماكن العمل بما يعوق العمال الذين لم ينضموا للإضراب عن أداء عملهم مما قد يثير المشاكل بين الفريقين. واحتلال أماكن العمل يتيح للعمال التعرف على الحالة الاقتصادية والقانونية للمشروع مما قد يدفعهم لإنهاء الإضراب نتيجة تعرفهم على أمور كانت مجهولة لهم أو لمن يمثلهم. على أن الفقه قد اختلف بشأن مدى مشروعية الإضراب مع الاحتلال الكامل لأماكن العمل^(١).

الاتجاه الأول : يرى أنصار هذا الاتجاه عدم مشروعية الإضراب مع احتلال أماكن العمل لأن الإضراب وإن كان حقاً مشروعاً إلا أنه يجب أن يمارس دون المساس بالحقوق المشروعة للغير أيضاً. وبالنظر لهذا النوع من الإضراب نجد أنه يمس حقوقاً مشروعاً لصاحب العمل وللعمال غير المضربين. فاحتلال أماكن العمل يمس بحق صاحب العمل في ملكيته للمشروع حيث يترتب على احتلال أماكن العمل إعاقه ممارسته لسلطاته ويحرمه من الاستفادة من إنتاج منشأته. ومن ناحية أخرى فإن هذه الصورة من صور الإضراب تمس حرية العمال غير المضربين في العمل حيث لا يمكنهم أداء العمل مع رغبتهم منه وقدرتهم عليه. والحل هنا هو إخلاء أماكن العمل من العمال المضربين. ويتم ذلك عن طريق القضاء حيث يتم تحديد العمال الذين يجب طردهم ولا يجوز أن يصدر أمر الطرد هنا جماعياً لأن هناك فريق لا زال يرغب في أداء العمل^(٢).

(١) أراجع د/ السيد عيد نائل : قانون العمل - مرجع سابق - ص ٦٨١ وما بعدها.
(٢) د/ السيد عيد نائل : المرجع السابق - ص ٦٨٣.

الاتجاه الثاني : وفقاً لهذا الاتجاه فإن احتلال أماكن العمل هو أمر مشروع لكونه يمثل شكلاً من أشكال ممارسة الإضراب ووسيلة للضغط على صاحب العمل حتى يستجيب سريعاً للمطالب المهنية للعمال. فاحتلال أماكن العمل يختلف عن الإضراب السلبي في الدرجة وليس في الطبيعة. ويرى أنصار هذا الاتجاه أنه لا يوجد اعتداء على حقوق صاحب العمل أو العمال غير المضربين في هذه الحالة لعدم وجود نية السيطرة على المشروع أو الاستيلاء عليه. ولا يعتبر منع العمال غير المضربين من أداء عملهم اعتداء على حريتهم في العمل بل إن الأمر لا يعدو أن يكون مجرد نتيجة طبيعية لممارسة حق الإضراب^(١).

والواقع أن الاتجاه الأول هو الأرجح لقوة حججه واتساقها مع المنطق للقانوني السليم. وعلى هذا فإن الإضراب مع احتلال أماكن العمل يعد عملاً غير مشروع. ويتفق هذا الاتجاه أيضاً مع المادة ٣٧٥ من قانون العقوبات المصري التي تحظر الاعتداء على حرية العمل.

سادساً : إضراب الساعات الإضافية :

يجب أن نميز بداية بين الساعات الإضافية التي يقرها صاحب العمل بإرادته المنفردة وهذه غير ملزمة للعمال والساعات الإضافية الملزمة بموجب العقد أو اللائحة مثلاً. فالنوع الأول يتوقف تنفيذه على محض إرادة العمال وبالتالي فهي غير ملزمة لهم ولا يعد الامتناع عن أدائها بالتالي إضراباً. أما النوع الثاني وهي الساعات الإضافية الملزمة فإن الامتناع الإرادي عن أدائها هو ما يمثل إضراباً^(٢). ويرتبط إضراب الساعات الإضافية عادة بطبيعة المطالب العمالية التي تتمثل عادة في تخفيض عدد

(١) د/ السيد عبد نائل : المرجع السابق - ص ٦٨٢.

(٢) د/ محمد عبد الخالق عمر : المرجع السابق - ص ٧٢٦ - د/ علي عوض حسن : المرجع السابق - ص ٤٥٦.

للساعات الإضافية أو زيادة مقابلها المادي كما أن هذا النوع من الإضراب يحدث عادة في القطاع العام^(١).

سلباً : الإضراب للمباغت وإضراب التنبيه:

يتمثل للفارق بين هاتين الصورتين من صور الإضراب في التعبير السابق عن المطالب المهنية للعمال وإعلانهم عن العزم على بدء الإضراب. فإذا لم يسبق نشوب الإضراب إعلان أو تعبير عن المطالب كنا أمام الإضراب للمباغت وفي الفرض العكسي يتحقق الإضراب مع التنبيه.

١- الإضراب للمباغت :

يقصد بالإضراب للمباغت أو المفاجئ توقف العمال بغتة ودون إخطار سابق لصاحب العمل أو الجهة الإدارية بنيتهم في ذلك. ويهدف العمال من المفاجأة هنا توفير قدر معقول من الفعالية حتى يستجيب صاحب العمل سريعاً لمطالبهم لأنه لم يستعد مسبقاً لمجابهة هذا الإضراب. وهذا النوع من الإضراب يتفق مع المعيار العددي الذي لا يستلزم أن يتم تنظيم الإضراب عن طريق المنظمات النقابية كما أنه لم يتطلب شكل محدد للإعلان عن الإضراب^(٢).

وقد سبق أن أشرنا إلى أن الاتجاه الراجح في الفقه والذي يتبناه قانون العمل الجديد هو المعيار العضوي الذي يستلزم الإعلان المسبق عن المطالب المهنية للعمال ويتطلب تنظيم الإضراب عن طريق المنظمات النقابية أو إعلانه عن طريقها حتى ولو لم يكن العمال المضربين أعضاء في نقابة عمالية.

(١) د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ١٣٥ - ١٣٦.

(٢) د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ١٣٦.

٢- إضراب التنبيه :

ففي هذا النوع من الإضراب يعطى العمال عدة إشارات لصاحب العمل تفيد عزمهم على اللجوء للإضراب الكامل إذا لم يستجيب لمطالبهم. ويتحقق هذا الإضراب عن طريق توقف العمال عن العمل لفترات وجيزة بما يكفى لجذب انتباه صاحب العمل وتوصيل الرسالة إليه. والواقع أن هذه الصورة من صور الإضراب تجنب العمال خطر فقد الأجر المقابل لفترة التوقف عن العمل في حالة الإضراب الكامل. كما أنه قد يؤكد لصاحب العمل أن العمال جادين في مطالبهم ويصرون على تحقيقها وعندئذ قد يستجيب لهذه المطالب أو يفاوضهم بشأنها مما يجنبهم اللجوء للإضراب التقليدي^(١).

وتختلف هذه الصورة عن الإضراب قصير المدة المتكرر في أنه في حالة إضراب التنبيه يتم التوقف لفترة بسيطة واحدة أما في الإضراب قصير المدة المتكرر فإن التوقف يتم عدة مرات^(٢).

ثامناً : إضراب التضامن أو التعاطف :

إضراب التضامن هو امتناع مجموعة من العمال عن أداء عملهم الملزم للدفاع عن مصالح مجموعة أخرى من العمال. ويعنى ذلك أن هدف الإضراب هنا ليس تحقيق مصالح شخصية للقائمين به. والواقع أن ظهور هذه الصورة من صور الإضراب كان انعكاساً لوجود روح التضامن بين العمال على اختلاف مهنتهم نظراً لمعايشتهم لذات الظروف الاجتماعية والاقتصادية. ولا مراء في أن سيادة روح التعاون والتضامن بين أفراد الطبقة العاملة يزيدهم قوة في مواجهة صاحب العمل ويجعله أكثر استجابة لمطالبهم^(٣).

(١) د/ محمد عبد الخالق عمر : المرجع السابق - ص ٧٢٥.

(٢) د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ١٣٧.

(٣) د/ محمد عبد الخالق عمر : المرجع السابق - ص ٧٢٨ - د/ محمود جمال الدين نكي : قانون العمل - مرجع سابق - ص ٩٢٤.

وإذا كان يبدو للوهلة الأولى أن هذا النوع لا يحقق مصالح العمال للقائمين به فإن تدقيق النظر في المسألة يجعلنا نتأكد أن هذا الإضراب يحقق مصالح القائمين به ولو بصورة غير مباشرة. والمصالح هنا قد تكون مادية أو معنوية:

وقد اختلف الفقه حول مدى مشروعية هذا النوع من الإضراب^(١).

الرأي الأول : يذهب بعض الفقه إلى ضرورة التمييز بين نوعين هما: إضراب التضامن الداخلي حيث يتعاون العمال المضربين مع زملائهم بذات المنشأة وهذا النوع يعد مشروعاً وينتج عن ممارسته اعتبار مدته أجازة بدون أجر. أما إذا كان التضامن خارجي بمعنى أن للتوقف عن العمل بقصد مناصرة زملائهم بمنشأة أخرى أو مشروع آخر فإن هذا النوع يشكل خطأ جسيماً يجيز إنهاء عقد العمل. فرب العمل لا يستطيع إجابة مطالبهم في هذه الحالة لتعلقها برب عمل آخر. ويؤيد بعض الفقه المصري هذا الاتجاه لكونه يتفق مع التعريف الدقيق للإضراب^(٢).

الرأي الثاني : يرى أنصار هذا الرأي أن مشروعية إضراب التضامن ترتبط بمدى مشروعية إضراب عمال المؤسسة الأخرى التي يهدف الإضراب التضامني لموازرتهم نظراً لارتباطهما وجوداً وهدماً ومشروعية. ويعنى هذا أن إضراب التضامن لا يكون مشروعاً إلا إذا كان الإضراب الآخر أيضاً مشروعاً والعكس صحيح.

الرأي الثالث : ويعد هذا الرأي هو الأرجح خاصة في فرنسا ويذهب أنصاره إلى أن إضراب التضامن يكون مشروعاً عامة طالما كان يرمى لتحقيق مطالب أو مصالح مهنية مشروعة لمجموعات العمال بغض النظر عن المؤسسة التي يعملون بها.

(١) راجع في ذلك د/ السيد عيد نائل : قانون العمل - مرجع سابق - ص ٦٩٣-٦٩٤.

(٢) د/ السيد عيد نائل : المرجع السابق - ص ٦٩٤.

الفرع الثاني

الإضراب السياسي

أولاً : المقصود بالإضراب السياسي وخصائصه

١- مفهوم الإضراب السياسي : الإضراب السياسي هو توقف العمال عن أداء العمل بهدف الضغط على الحكومة أو السلطات العامة لحملها على تبني وجهة نظر سياسية معينة أو إعاقتها عن تحقيق أهداف سياسية محددة أو للاحتجاج على عمل معين قامت به الحكومة ^(١). وقد يتمثل هدف الإضراب السياسي أيضاً في تأييد موقف سياسي خارجي أو داخلي اتخذته الحكومة.

٢- خصائص الإضراب السياسي ^(٢) :

يتميز الإضراب السياسي عن الإضراب المهني من عدة نواحي تمثل خصائص النوع الأول وهي:

أ - الإضراب السياسي لا يوجه ضد صاحب عمل :

أشرنا سلفاً إلى أن المطالب العمالية التي يهدف العمال إلى تحقيقها من خلال الإضراب السياسي تكون موجهة للحكومة ولا دخل لصاحب العمل ولا قبل له بها. ويستفاد من ذلك أن العمال المضربين لا ينتظرون أن يحقق صاحب العمل لهم هذه المطالب.

ب - يتمثل الإضراب السياسي في الاعتراض على بعض سياسات الحكومة، على أن العمال لا يقدمون تصوراً أو برنامجاً لما يجب أن تتبعه الحكومة من سياسات جديدة. وعلى العكس من ذلك فإنه في حالة الإضراب المهني يحتج العمال على موقف صاحب العمل تجاههم مع تقديم حلول لهذه

^(١) د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ١٤٥ والمراجع المشار إليها بهامش ٢.

^(٢) د/ عبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق - ص ١٤٦- ١٤٧ - د/ السيد عبد نايل: المرجع السابق - ص ٦٩٠ - ٦٩١.

المطالب كزيادة الأجور أو المكافآت أو تخفيض ساعات العمل الإضافي أو تهيئة مكان العمل ... الخ.

جـ — العامل الذي يشارك في الإضراب السياسي يتصرف كمواطن عادي وليس كعامل لأن الإضراب السياسي يهدف لتحقيق مطالب سياسية تهم كل فئات الشعب فإن العامل حيث يشارك في هذا الإضراب فإنه يكون كأبي مواطن عادي لا يوافق على التوجهات السياسية التي تتبناها حكومته فيحاول حمل الحكومة على تغييرها. والأمر على خلاف ذلك في حالة الإضراب المهني حيث يتعلق الأمر بتحقيق مطالب مهنته وبالتالي يظهر العامل هنا كممارس لمهنة معينة وليس كمواطن عادي. وبمعنى آخر فإن المشارك في الإضراب المهني يتصرف بصفته عامل فقط.

ثانياً : مدى مشروعية الإضراب السياسي

يختلف الفقه ^(١) بشأن مشروعية الإضراب السياسي حيث يوجد اتجاهين في هذا الصدد أولهما يقر بمشروعيته والآخر يرى غير ذلك.

الاتجاه الأول : يعتقد أنصار هذا الاتجاه أن الإضراب السياسي شأنه شأن الإضراب المهني من حيث المشروعية وذلك لصعوبة التمييز أو الفصل بينهما، كما أنه لا يوجد نص تشريعي ينفي مشروعية الإضراب السياسي حيث جاء الاعتراف الدستوري بمشروعية حق الإضراب عاماً .

الاتجاه الثاني : يعد هذا الاتجاه هو الغالب في الفقه ويذهب إلى أن الإضراب السياسي يمثل سلوك غير دستوري من القائمين به. ويرجع ذلك لكونه يستخدم أسلوب كفاح غير مباح دستورياً للمواطنين ويشكل اعتراضاً على قرارات سبق وأن اتخذتها الحكومة تطبيقاً للتشريعات المعمول بها. ويضيف أنصار هذا الاتجاه أن تنظيم المنظمات النقابية العمالية للإضرابات السياسية يعد خرقاً لمبدأ التزامها بالحياد السياسي. وبجانب ما سبق فإن الإضراب

(١) أنظر د/ السيد عبد نائل : المرجع السابق - ص ٦٩١ - ٦٩٢.

السياسي يضر بمصالح صاحب العمل ويكبده خسائر مالية رغم عدم قدرته على تلبية المطالب السياسية التي ينادى بها العمال. وبالتالي فإن العمال إذا أرادوا التعبير عن اتجاهاتهم السياسية فإن عليهم اللجوء للطرق السلمية أو ممارسة الإضراب السياسي خلال الأجازات بما يجنب صاحب العمل الكثير من الأضرار دون أن يرتكب خطأ تجاه العمال.

ثالثاً : صور الإضراب السياسي :

يتخذ الإضراب السياسي عدة صور منها :

١- الإضرابات السياسية الخالصة :

يتحقق هذا النوع من الإضرابات عندما يرمى العمال لتحقيق مطالب أو أهداف سياسية محضة وهو ما حدث في فرنسا للاعتراض على انضمامها لحلف الأطلسي. وقد وجد هذا النوع تطبيقاً في مصر أيضاً. ومثال ذلك الإضراب العام سنة ١٩٦٤ بمناسبة مفاوضات الجلاء وإضراب العمال والموظفين أثناء الحركة الوطنية في عام ١٩١٩. وهذا النوع من الإضرابات نادر الحدوث عملاً لأنه ليس من العدل أن يتحمل صاحب العمل الآثار الاقتصادية له رغم عدم قدرته على تحقيق المطالب السياسية للعمال^(١).

٢- الإضرابات السياسية المختلطة الاقتصادية والسياسية:

يحدث هذا النوع من الإضرابات عندما يحاول العمال الضغط على الحكومة لتعديل سياستها الاقتصادية. فهدف العمال هنا هو تحقيق مزيج من الأهداف السياسية والاقتصادية. ومن تطبيقات هذا النوع من الإضرابات إضراب ١٩٣٨/١١/٣٠ في فرنسا للاحتجاج على السياسة الاقتصادية المطبقة في هذا الوقت وكذا إضراب أغسطس ١٩٥٣ ضد المراسيم الاقتصادية التي أصدرها «لانييل»^(٢).

(١) د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ١٥٠.

(٢) د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ١٥١ والمراجع المشار إليها بهامش ١.

٣- الإضرابات المختلطة المهنية والسياسية :

يقع هذا النوع من الإضرابات عندما تكون المطالب التي يسعى العمال لتحقيقها مهنية وسياسية في ذات الوقت. وتلجأ النقابات إلى هذا النوع من الإضرابات عادة لتحقيق مطالب سياسية تحت ستار المطالب المهنية. ومثال هذه الإضرابات ما تدعو إليه النقابات العمالية للاحتجاج على القبض على منظمي الإضراب أو للاعتراض على الاعتداء على الحريات النقابية أو على شروط العمل غير العادلة. ويمثل هذا النوع الصورة السائدة للإضرابات السياسية في مختلف دول العالم.

وتأخذ محكمة النقض الفرنسية في هذا النوع من الإضرابات بالغرض الرئيسي من الإضراب: فإذا كان هذا الغرض هو تحسين ظروف العمل كان الإضراب مهنيًا مشروعًا أما إذا كان الهدف الرئيسي سياسيًا كان الإضراب سياسيًا أي غير مشروع ^(١). وما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية هو ما يقطع الطريق أمام النقابات العمالية في استخدام هذا النوع لتحقيق أهداف سياسية.

المطلب الرابع

نتائج ممارسة حق الإضراب

لا تقتصر آثار ممارسة حق الإضراب على العلاقة العقدية التي تربط القائمين به بصاحب العمل بل تمتد لتمس العلاقة بين صاحب العمل والعمال الذين لا يشاركون في الإضراب وعلى علاقة صاحب العمل بعملائه.

(١) د/ السيد عبد ناول : المرجع السابق - ص ٦٩٢ - ٦٩٣.

الفرع الأول

آثار الإضراب بالنسبة للعمال المضربين

إذا كان الإضراب يحقق للعمال بعض مطالبهم المهنية المشروعة عن طريق التوقف المقصود عن أداء العمل لفترة معينة، فإنه قد يؤدي أيضاً إلى إلحاق خسائر جسيمة بصاحب العمل بل وبالاقتصاد القومي خاصة إذا حدث الإضراب في مجال حيوي كالمواصلات أو للبتترول. على أن آثار الإضراب تمتد للعمال المضربين أنفسهم حيث يتم حرمانهم من الأجر المستحق عن مدة التوقف. وتبدو خطورة هذه الآثار في أن الأجر يمثل مورد الرزق الأساسي للعمال ونويعهم^(١).

الفصل الأول

أثر الإضراب على عقد العمل^(٢)

أولاً : موقف المشرع : تبني قانون العمل الجديد نظرية مؤداها أن الإضراب يؤدي إلى وقف عقد العمل لا إلى إنهائه حيث تنص المادة ١٩٥ منه على أنه "يترتب على الإضراب المشار إليه في المادة (١٩٢) من هذا القانون احتساب مدته أجازة للعامل بدون أجر".
ثانياً : موقف القضاء :

تبنت محكمة النقض المصرية في البداية نظرية الإنهاء التي تعنى أن الإضراب يؤدي إلى إنهاء عقد العمل لكونه يشكل إخلالاً بالالتزامات التعاقدية التي يلتزم بها تجاه صاحب العمل^(٣). على أن الاتجاه السائد في

(١) د/خلفي عبد اللطيف : المرجع السابق - ص ١٠١.

(٢) لمزيد من التفاصيل د/عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٦١١ وما بعدها - د/المبيد عبد نابل : المرجع السابق - ص ٧١٥ وما بعدها - د/محمود جمال الدين زكي : أثر الإضراب على عقد العمل - مجلة القانون والاقتصاد - السنة ٢٥ العدد ١٠٠ الأول والثاني مارس - يونيو ١٩٥٥.

(٣) نقض مدني ١٩٣٧/٤/٢٥ - مشار إليه لدى د/عبد الباسط عبد المحسن - المرجع السابق - ص ٦٤٩ هامش ١.

للقضاء المصري والذي تبنته محكمة النقض فيما بعد يؤيد نظرية الوقف أي وقف العقد^(١).

ويؤسس للقضاء المصري ما ذهب إليه على أن العامل المضرب لازال متمسكاً بالعقد الذي يربطه بصاحب العمل وما الإضراب إلا وسيلة لتحسين ظروف العمل بما يكفل استمرار علاقة العمل على نحو أفضل. ولا شك أن عدم إعادة العامل لعمله بعد انتهاء الإضراب يعد فصلاً تعسفياً غير جائز إلا إذا اقترن الإضراب بخطأ جسيم^(٢) أو تعسف يبرر هذا الفصل^(٣). فالتعسف في استخدام حق الإضراب يجعله وسيلة للإضرار بمصالح صاحب العمل^(٤).

ولا شك أن الأخذ بالنظرية القائلة بأن الإضراب يوقف عقد العمل ولا ينهيه يقتضي أن تكون نية العمال متجهة لتحقيق مطالب مهنية مع الاحتفاظ بعقد العمل. وعلى هذا فلا يصح الأخذ بهذه النظرية إذا اتجهت نية العمال إلى إنهاء عقد العمل ويستشف ذلك من إطالة مدة الإضراب بلا

(١) محكمة الأزبكية الجزئية الأهلية - ١٩٣٦/٢/٢٠ - المحاماة السنة ١٧ - العدد الثامن - رقم ٤٥٩ - ص ٩١٤-٩١٥ - محكمة القاهرة الكلية ١٩٣٧/٥/٢٠ - المحاماة السنة ١٨ - رقم ٨١ - ص ١٧١ وما بعدها - محكمة الجيزة الابتدائية ٢٦/١٩٥٦ - محكمة القاهرة الابتدائية ١٩٥١/٢/٨ مشار إليهما لدى د/ عبد الباسط عبد المحسن والمرجع السابق - ص ٦٥٠ هامش ١-٤ جنح مستأنف طنطا ١١/٢٤/١٩٥٨ - حسن الببسوني وسمير السلاوي: قضاء العمل تطبيقاً لقانون العمل ونظام العاملين بالقطاع العام وقوانين التأمين الاجتماعي - ط ١ - دار الثقافة الجديدة - القاهرة ١٩٨٢ - ص ٣٩٦ وما بعدها - محكمة شمال القاهرة الكلية عمال - الدعوى رقم ١٧٧١ لسنة ١٩٧٣ في ١٢/١١/١٩٧٣ - حسن الببسوني وسمير السلاوي: المرجع السابق - ص ٣٩٩ وما بعدها.

(٢) د/ عبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق - ص ٦٦١ وما بعدها.
(٣) /فتحي عبد الصبور: الوسيط في قانون العمل: ج ١ - المدخل في تشريع العمل - علاقات العمل الفردية - دار لها للطباعة - القاهرة ١٩٨٥ - ص ١٨٠ وما بعدها.

(٤) م/ أنور العمروسي: قضاء العمل - دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية ١٩٨٣ - ص ٥١٧.

مبرر. وعلى ذلك فإن الإضراب هنا يؤدي إلى إنهاء عقد العمل وليس لمجرد إيقافه^(١).

ثالثاً : موقف الفقه :

انقسم للفقه المصري في هذا الشأن إلى اتجاهين:
الاتجاه الأول : يمثل هذا الاتجاه غالبية الفقه ويؤيده القضاء ويرى أنصاره أن الإضراب المشروع الذي لا يمثل خطأ جسيم من جانب العامل ولم يقرن بالتعسف يوقف عقد العمل ولا ينهيه^(٢). على أن أنصار هذا الاتجاه يؤكدون على ضرورة التعرف على نية العمال المضربين للتأكد من اتجاهها لوقف تنفيذ العقد فقط خلال مدة الإضراب دون أن تنتج إلى إنهاء هذا العقد. وفي حالة الشك في نية العمال فإن هذا الشك يفسر لصالحهم وبالتالي لا يجوز فسخ العقد لأن الفسخ يستلزم اتجاه نية هؤلاء العمال صراحة إلى إنهاء العقد^(٣).

ويرى بعض أنصار هذا الاتجاه^(٤) أنه في حالات الإضراب التي تندرج تحت طائلة التجريم والعقاب أو أعترف تمثل خطأ جسيم من جانب العمال المضربين فلا يعد عقد العمل منتهياً من تلقاء نفسه حيث يستلزم هذا

(١) فتحي عبد الصبور : الوسيط في قانون العمل - ج ١ - المدخل في تشريع العمل - عقد العمل الفردي - المطبعة العالمية - القاهرة ١٩٦٨ - ص ٥٦٤ وما بعدها - د/ السيد عيد نائل : مدى مشروعية الإضراب - مرجع سابق - ص ١٢١.
(٢) د/ علي العريف : شرح قانون العمل - مرجع سابق - ص ٢٨٨ - ٢٨٩ - د/ السيد عيد نائل : مدى مشروعية الإضراب - مرجع سابق - ص ١٤٢ - قانون العمل - مرجع سابق - ص ٧٣٢ - محمد بدوي : المرجع في قانون عقد العمل الفردي - والمبادئ القانونية في قانون إصابات العمل وأمراض المهنة - مطبعة دار التأليف - القاهرة ١٩٥٥ - ص ٣٨٧ - فتحي عبد الصبور : الوسيط في قانون العمل ١٩٥٨ - مرجع سابق - ص ٨١٠ - د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٦٥٧ وما بعدها.

(٣) حسن عامر : إلغاء العقد - للقاهرة - ١٩٥٣ - بدون ناشر - ص ٩٤ - د/ السيد عيد نائل : قانون العمل - مرجع سابق - ص ٧٣١.
(٤) د/ السيد عيد نائل : المرجع السابق - ص ٧٣٣.

للفقه أن يتم إخطار العامل مسبقاً بالفصل عندما يكون العقد غير محدد المدة ويتم رفع الأمر للقضاء للمطالبة بالفسخ إذا كنا بصدد عقد عمل محدد المدة. الاتجاه الثاني : يذهب للقائلين بهذا الرأي أنه أمام صمت المشرع عن تنظيم آثار الإضراب فإنه يجب أن نطبق للقواعد العامة في الالتزامات وبالتالي يجب أن نميز بين ثلاثة أنواع من الإضراب وهي :

• النوع الأول : الإضراب الذي يهدف إلى إجبار صاحب العمل على تنفيذ التزاماته أولاً كان مصدرها وهذا النوع لا يعدو أن يكون دفعا بعدم التنفيذ (م ١٦١ مدني).

• النوع الثاني : الإضراب الذي يرمى إلى تعديل عقد العمل وهذا النوع يؤدي إلى إنهاء هذا العقد لثبوت رغبة العمال في ذلك. ويبرر الإنهاء هنا على أساس أن تعديل بنود العقد القائم يعتبر إبراماً لعقد جديد.

• النوع الثالث : الإضراب الذي يكون هدفه غير مرتبط بعقد العمل وهذا النوع يترتب عليه وقف العقد وليس إنهائه وذلك لوضوح نية العمال في الإبقاء عليه. وإيقاف هذا العقد أثناء فترة الإضراب ليس مقصوداً لذاته بل يهدف للضغط على صاحب العمل للاستجابة لمطالبهم العمالية^(١). على أنه إذا ترتب على هذا النوع إخلال العمال عمداً بالتزاماتهم كان لرب العمل المطالبة بالتعويض أو اللجوء للقضاء للمطالبة بالفسخ. وإذا كان الإخلال الذي ارتكبه العمال يمثل خطأ جسيماً جاز لرب العمل فسخ العقد دون حاجة إلى حكم قضائي^(٢).

(١) د/ محمود جمال الدين زكي : قانون العمل - مرجع سابق - ص ٨٢١.

(٢) د/ محمود جمال الدين زكي : قانون العمل - مرجع سابق - ص ٨٢١.

الفصل الثاني

أثر الإضراب على الأجر

للقاعدة في قانون العمل هي أن الأجر مقابل العمل، وفي حالة الإضراب فإن العامل يتوقف متعمداً عن أداء العمل وبالتالي فإن المنطق يقتضي حرمانه من الأجر وملحقاته ^(١) خلال فترة الإضراب لأنه لم يؤدي عملاً حتى يستحق أجراً ^(٢). ويبرر بعض الفقه الفرنسي حرمان العامل من الأجر هنا على أساس نظرية الدفع بعدم التنفيذ حيث أن عقد العمل من العقود التبادلية والعامل لم ينفذ التزامه بالعمل خلال فترة الإضراب بالتالي فإن من المنطقي أن يتمتع صاحب العمل عن دفع الأجر المقابل لهذا العمل. ويؤسس البعض الآخر حرمان العامل من الأجر على نظرية السبب ^(٣). وتطبيق هذه النظرية يقتضي تناسب الحرمان من الأجر مع الانخفاض في الإنتاج أو مع الوقت الذي تم فيه التوقف كما أن تطبيق هذه النظرية يعطى صاحب العمل حق استرداد الأجر الذي دفعه مقدماً أو على سبيل الخطأ حتى لا يثرى العامل بلا سبب على حساب رب العمل.

ويرى البعض ^(٤) خلافاً لغالبية الفقه أن الإضراب لا يؤثر على الأجر. فالعامل المضرب يستحق أجره كاملاً خلال فترة الإضراب لأنه يمارس حق مشروع وبالتالي فلا يترتب على ممارسته المساس بعقد العمل الذي يظل قائماً ومنتجاً لكافة آثاره بما فيها الأجر وهذا الرأي يخالف صريح نص للمادة ١٩٥ من قانون العمل الجديد.

(١) أنظر في أثر الإضراب على ملحقات الأجر د/عبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق - ص ٧٠٢ وما بعدها.

(٢) د/حسام الأهواني : شرح قانون العمل - دار النهضة العربية ١٩٩١ - ص ١٥٢ وما بعدها.

(٣) راجع د/ السيد عبد نابل : مدى مشروعية الإضراب - مرجع سابق - ص ١٥٦ وما بعدها - د/عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٦٧٧ وما بعدها.

(٤) د/خلفي عبد اللطيف : المرجع السابق - ص ١١١.

للقاعدة أن العامل لا يستحق الأجر إلا إذا أدى العمل المقابل له. ومعنى ذلك أن العامل ليس له حق في الأجر عن فترة للتوقف أثناء الإضراب. على أن هناك حالات يتم فيها الخروج على هذه القاعدة بحيث يستحق العامل الأجر عن فترة للتوقف رغم أنه لم يؤدي عملاً. ويتحقق ذلك في الحالات التي ينتهي فيها الإضراب عن طريق إبرام اتفاقية جماعية يعطى العمال الحق في الأجر عن فترة الإضراب. ويستحق العامل للمضرب أيضاً الأجر عن فترة الإضراب إذا كان التوقف راجعاً لخطأ صاحب العمل.

١ - توقيع اتفاق في نهاية الإضراب :

قد تنجح للمفاوضات الجماعية في إنهاء النزاع الجماعي بالتوصل إلى اتفاق ينهي هذا الإضراب. والفرص هنا أن هذا الاتفاق الذي ينهي الإضراب يتضمن بنداً بمقتضاه يستحق العمال المشاركون في الإضراب أجورهم عن فترة التوقف عن العمل، وهذا النص يعد صحيحاً لكونه يحقق حماية أكثر للعامل. كما أن القاعدة التي تقرر حرمان العامل من الأجر عن الفترة التي لم يؤدي خلالها عملاً هي قاعدة مكملية وبالتالي يجوز الاتفاق على ما يخالفها^(١). وقد شهد الواقع العملي تطبيقاً لهذه الاتفاقات ومنها بروتوكول le protocole Grenelle الذي تم توقيعه عام ١٩٦٨ والذي تضمن بنداً (م١٤) ينص على التزام صاحب العمل بدفع نسبة ٥٠% من أجور العمال المضربين خلال فترة الإضراب^(٢).

٢ - خطأ صاحب العمل :

قد يكون خطأ صاحب العمل هو السبب الذي أدى إلى تنظيم الإضراب وبالتالي فإن التوقف عندئذ يكون راجعاً إلى خطئه الجسيم. و يثير

(١) د/ عبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق - ص ٦٨٧ - د/ السيد عبد نايل: مدى مشروعية الإضراب - مرجع سابق - ص ١٥٧.

(٢) د/ عبد الباسط عبد المحسن: المرجع السابق - ص ٦٨٨ والمراجع المشار إليها بهامش ٢.

هذا الخطأ مسئولية صاحب العمل تجاه عماله وبالتالي يستحق هؤلاء العمال تعويضاً يتمثل في إلزام صاحب العمل بدفع أجورهم خلال فترة الإضراب^(١). وقد لقرت محكمة النقض الفرنسية هذا الاستثناء عدة مرات منها حكمها الصادر في ١٢/٣/١٩٥٩ الذي يقر بأنه إذا كان توقف العمال عن العمل راجعاً إلى خطأ جسيم صادر عن صاحب العمل فإن هذا يبرر تحمل الأخير أجر ٥ أيام لهم على سبيل التعويض^(٢). وقد تأكد هذا الاتجاه أيضاً بحكمها الصادر في ٢٩/١/١٩٧٥ حيث تمثل خطأ صاحب العمل في تأخر وصول المواد الأولية للمشروع بقصد عدم تمكين العمال من أداء العمل. ومن هذه الأحكام أيضاً الحكم الصادر عن ذات المحكمة في ١٤/٣/١٩٧٩ حيث كان قصد الإضراب هو إجبار صاحب العمل على أداء أجور العمال بصورة منتظمة نظراً لأهمية الأجر بالنسبة للعمال^(٣). وتجدر الإشارة إلى أن ما يستحقه العمال أثناء فترة الإضراب الذي يجد سببه في خطأ صاحب العمل ليس أجراً بالمعنى الدقيق وإنما هو تعويض يعادل هذا الأجر على اعتبار أن هذا يمثل أفضل صور التعويض^(٤).

و بالإضافة للحالتين السابقتين فإن هناك مساعدات يحصل عليها العمال المشاركون في الإضراب تعويضاً لهم عن الحرمان من كل الأجر أو بعضه

(١) PHILIPPE WAQUET : L'indemnisation de grévistes contraints de recourir à la greve par suite d'un manquement de employer à ses obligations, Droit social 1991, p. 315.

(٢) Cass. soc., 12-3-1959: Bull. civ., IV, n. 378 et n. 309; D. 1959, p. 241.

(٣) راجع في ذلك د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٦٨٩.
(٤) يمكن قياس هذا التكليف على ما أخذت به المادتان ٦٩٢ من القانون المدني المصري و ٣٦ من قانون العمل الحالي مع العلم بأنهما لم يستلزم الخطأ من جانب صاحب العمل بل يكفي لتطبيقهما أن يكون العامل قد وضع نفسه تحت تصرف صاحب العمل. أنظر في ذلك د/ حسام الأمواني: شرح قانون العمل - مرجع سابق - ص ٢٤٧ وما بعدها. وتجدر الإشارة إلى أن بعض الفقه يرى أن المقابل الذي يستحقه العامل في هذه الحالة يعد أجراً وبالتالي تمرى عليه ما يمرى على الأجر من أحكام راجع في ذلك للمستشار/ محمد عزمي البكري : المرجع السابق - ص ٧٣٤.

خلال فترة الإضراب. ويتم تقديم هذه للمساعدات عن طريق المنظمات النقابية العمالية أو لجان الإضراب أو لجنة المشروع. ويجوز لهؤلاء العمال أيضاً إبرام عقود عمل مؤقتة أثناء فترة الإضراب^(١).

الفرع الثاني

أثر الإضراب على عقود العمال غير المضربين

قد لا يشارك كافة العمال في الإضراب حيث يكفي لإضراب عدد كبير منهم. و قد ينظم الإضراب عمال أحد أقسام المنشأة فقط بحيث تظل الأقسام الأخرى بعيدة عنه. والسؤال الذي يطرح نفسه هنا يتعلق بتأثير الإضراب على أجر العامل غير المضرب إذا لم يتمكن من أداء العمل بسبب حالة الإضراب القائمة بالمنشأة.

ويجب أن نشير بداية إلى أن الإضراب لا يؤثر على عقود العمل التي تربط صاحب العمل بالعمال غير المشاركين فيه بحيث تظل هذه العقود قائمة ومنتجة لكافة آثارها. ويعني ذلك أن صاحب العمل يلتزم بتمكينهم من أداء العمل وبالتالي يلتزم بدفع أجورهم المقابلة لهذا العمل. على أن الإضراب قد يحول دون هؤلاء العمال وبين أداء عملهم كما لو اقترن باحتلال أماكن للعمل أو بتشكيل لجان تمنع باقي العمال من أداء عملهم للضغط على صاحب العمل ليستجيب سريعاً لمطالبهم. وعندئذ يجب أن نتعرف على مدى التزام صاحب العمل بأداء أجر العمال غير المشاركين في الإضراب.

و يختلف القانون الفرنسي^(١) عن نظيره المصري في هذا الصدد حيث يقرر الأول إعفاء صاحب العمل من أداء الأجر إلى العمال غير المضربين

(١) راجع في ذلك د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٦٩١ وما بعدها.

متى استحالة عليّة تقديم العمل لهم. وعلى خلاف ذلك فإن قانون العمل
المصري الجديد يقرر في المادة ٤١ أنه عند استحالة تمكين العمال غير
المضربين من أداء العمل بسبب خطئه فإنه يلتزم بدفع أجورهم كاملة في
حين يلتزم بنصف الأجر فقط إذا كانت استحالة تمكينهم من أداء العمل يرجع
لسبب أجنبي.

وتجدر الإشارة إلى أن ما يستحقه العمال هنا ليس أجراً بالمعنى الفني
الدقيق وإنما هو تعويض يعادل هذا الأجر.

ويبدو واضحاً أن المادة ٤١ من القانون المصري تميز بين
فرضين^(١) هما :

الفرض الأول : خطأ صاحب العمل :

و في هذا الفرض يحضر العمال غير المضربين إلى مكان العمل وفي
الوقت المحدد لأدائه ولكن لا يمكنهم مباشرته لسبب يرجع لخطأ صاحب
العمل. ومثال ذلك امتناع صاحب العمل عن شراء المواد الخام اللازمة
للإنتاج بهدف منع العمال من أداء عملهم. ويترتب على هذا الخطأ التزام
صاحب العمل بأن يدفع للعمال ما يعادل أجورهم كاملة عن فترة
الإضراب^(٢). والواقع أن نص المادة ٤١ من قانون العمل الجديد يثير
التساؤل خاصة فيما يتعلق بعبارة "أسباب ترجع إلى صاحب العمل" فهل يعنى

(١) أراجع في موقف الفقه والقضاء التشريع في فرنسا في هذا الصدد د/عبد الباسط عبد
المحسن : المرجع السابق - ص ٨٠٦ وما بعدها - د/السيد عيد نائل: قانون العمل -
مرجع سابق - ص ٧٣٥ - ٧٣٦.

(٢) يقابل هذه المادة نظيرتها رقم ٤١ من مشروع قانون العمل الموحد التي تنص على
أنه "إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعداً لمباشرة
عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً
واستحق أجره كاملاً. أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية
خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره".

(٣) د/السيد عيد نائل : مدى مشروعية الإضراب: مرجع سابق - ص ١٩١ -
أ.د/محمد علي عمران : شرح أحكام قانون العمل الجديد - ط ٢ - دار النهضة
العربية - القاهرة ١٩٨٥ - ص ٣٠٤ وما بعدها.

عموم هذه العبارة أن كل خطأ يقع من جانبه يحلّي العمال الحق في تعويض يعادل أجورهم خلال فترة الإضراب وسواء كان هذا الخطأ عمدياً أو تقصيراً ؟ و هل يلزم عقد أن يكون الخطأ جسيماً؟ وبمعنى آخر هل يستحق العمال مسا يعادل أجورهم عن فترة الإضراب حتى ولو كان خطأ صاحب العمل لا يصل لدرجة اعتباره من قبيل القوة القاهرة ؟

و يذهب الاتجاه للراجع في الفقه المصري في هذا الصدد إلى أنه طالما كان التوقف عن العمل يرجع إلى صاحب العمل فإن هذا الأخير يلتزم بدفع ما يقابل أجور غير المضربين خلال مدة التوقف حتى ولو لم يرتكب خطأ. ويؤسس هذا الاتجاه رأيه على عموم النص (م/٤١) فالمطلق يظل على إطلاقه طالما لم يرد ما يقيدده. وطالما أن النص قد جاء مطلقاً فإنه يشمل كافة حالات المنع من العمل التي ترجع إلى صاحب العمل ولو أُراد المشرع غير ذلك لنص عليه صراحة^(١). ويترتب على ما سبق أنه يكفي لكي يستحق العامل ما يقابل أجره أن يثبت أنه قد حضر إلى مكان العمل في الوقت المحدد لأدائه. ولا يستطيع صاحب العمل التحلل من الدفع هنا إلا إذا نجح في إثبات أن منع العمال غير المضربين من أداء العمل يرجع إلى سبب أجنبي لا يد له فيه^(٢). ومتى ثبت أن سبب المنع يرجع لصاحب العمل فإن العمال غير المضربين يستحقون ما يقابل أجورهم عن مدة التوقف كلها وليس عن اليوم الأول منها فقط. ويرجع ذلك إلى أن أساس هذا الالتزام يقوم على أن المنع من أداء العمل يرجع سببه إلى صاحب العمل^(٣).

(١) د/ محمد لبيب شنب : شرح قانون العمل - مرجع سابق - ص ٣٥٥ - م / محمد عزمي البكري : المرجع السابق - ص ٧٢٩ وما بعدها.

(٢) د/ عبد الباقى عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٨٢١-٨٢٢ - م/ محمد عزمي البكري : المرجع السابق - ص ٧٢٢ - د/ محمد لبيب شنب - المرجع السابق - ذات الموضوع .

(٣) د/ محمد لبيب شنب : المرجع السابق - ذات الموضوع - المستشار/ محمد عزمي البكري - ذات الموضوع.

الفرض الثاني : إذا كان المنع من العمل بسبب لا يرجع لصاحب العمل:
تقتضى المادة ٢/٤١ من قانون العمل الجديد ^(١) بأنه إذا كان منع العامل من أداء عمله رغم رغبته فيه وقدرته على أدائه راجعاً إلى أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل. و يستحق العامل في هذا الفرض ما يعادل نصف أجره فقط ^(٢). ويستوي هنا أن يكون المنع من أداء العمل راجعاً إلى القوة القاهرة أو خطأ الغير ويكفى فقط ألا يكون لصاحب العمل يداً في ذلك.
على أنه إذا كان المنع من العمل يرجع إلى خطأ العامل نفسه كإتلاف المولد الأولية أو تعطيل الآلة فإنه لا يستحق أي تعويض. ويرجع ذلك إلى أن ما اقترفه يعد خطأ يستوجب الجزاء ولا يجوز أن يستفيد هذا العامل من خطئه ^(٣). والواقع أن إلزام صاحب العمل بدفع ما يعادل نصف الأجر هنا رغم أنه لا يد له في المنع من أداء العمل لا يتفق مع مبادئ العدالة. فإذا كانت العدالة تأبى أن يتحمل العامل آثار المنع من العمل الذي يرجع لقوة قاهرة فإنها تأبى أيضاً أن يتحمل صاحب العمل وحده نتائج القوة القاهرة أو السبب الأجنبي ^(٤).

ويؤيد بعض الفقه ما ذهب إليه المشرع من حيث توزيع آثار القوة القاهرة بالتساوي بين العمال وصاحب العمل بحيث يحرم العمال من نصف الأجر ويعوضهم صاحب العمل عن النصف الآخر ^(٥). على أننا نتفق مع جانب آخر ^(٦) يرى أن الحل الأفضل لطرفي علاقة العمل يتمثل في حصول العمال في حالة عدم أداء العمل بسبب قوة قاهرة أو سبب أجنبي على ما يعادل أجرهم كاملاً. ويجب أن يلتزم بالصرف هنا صندوق التأمين

(١) تقابلها المادة ٢/٤١ من مشروع قانون العمل الموحد.
(٢) م/ محمد عزمي البكري : المرجع السابق - ص ٧٣٤.
(٣) الإشارة السابقة .
(٤) م/ محمد عزمي البكري : المرجع السابق - ص ٧٣٥.
(٥) أ.د/ محمد علي عمران : المرجع السابق - ص ٣٠٨.
(٦) د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٨٢٦-٨٢٧.

الاجتماعي أو النقابات العمالية مقابل اشتراكات مناسبة يساهم فيها العمال وصاحب العمل. ويجب أيضاً أن تساهم الدولة في تمويل هذا التأمين. وهذا الحل يصلح للتطبيق عند المنع من أداء العمل بسبب الإضراب أو غيره من الأسباب التي تمثل قوة قاهرة وهو يحقق حماية أفضل للعمال ولصاحب العمل. فهو يضمن حصول العمال على ما يعادل أجرهم كاملاً فلا تتأثر حياتهم الاجتماعية كما أنه يخفف عن صاحب العمل آثار القوة القاهرة على اعتبار أنه يتحمل خسائر أخرى نتيجة الإضراب أو للتوقف بجانب أفساط هذا التأمين المقترح.

الفرع الثالث

أثر الإضراب على علاقة صاحب العمل

بالتغير المتعاقد معه

لا شك أن الإضراب يؤدي إلى اختلال سير العمل بالمنشأة مما يتسبب في انخفاض الإنتاج. ولا غرو أن هذا هو ما يقصده العمال المشاركون في الإضراب على اعتبار أن هذا فقط هو ما يجبر صاحب العمل على الاستجابة لمطالبهم المهنية لأنه سيجد من مصلحته إنهاء النزاع في أسرع وقت ممكن حتى لا يعجز عن تلبية الطلبات على منتجاته كلياً أو جزئياً بما يثير مسؤوليته العقدية تجاه عملائه خاصة إذا كان يرتبط معهم بعقود توريد محددة للمدة والكمية. و يجب بداءة أن نستبعد بعض الفروض مثل حالة الاتفاق السابق بين صاحب العمل وعمالته على إعفاء الأول من المسؤولية عند حدوث إضراب في المنشأة يؤدي إلى استحالة تنفيذ التزاماته استحالة مطلقة. ويجب أن يكون هذا الاتفاق واضحاً في دلالاته على إعفاء صاحب العمل من المسؤولية. ويلزم أيضاً ألا يكون الإضراب راجعاً إلى

غش صاحب العمل أو خطئه الجسيم^(١). و الفرض الذي نحن بصدده لا يوجد فيه اتفاق يعفى صاحب العمل من مسؤوليته تجاه الغير المتعاقد معه في حالة الإضراب. فهل يعد الإضراب في هذه الحالة سبباً للإعفاء من المسؤولية رغم عدم وجود اتفاق على الإعفاء أم يظل صاحب العمل مسؤولاً؟ الواقع أن أغلبية الفقه والقضاء ترى أن صاحب العمل يظل مسؤولاً تجاه عملائه إلا إذا أثبت أن الإضراب يمثل قوة قاهرة^(٢). ولعل هذا هو ما أدى إلى استلزام القضاء الفرنسي لضرورة توافر شروط القوة القاهرة في الإضراب حتى يمكن إعفاء صاحب العمل من المسؤولية. ويتشدد القضاء الفرنسي في هذه الشروط إذا كان الإضراب قد وقع بإحدى منشآت القطاع الخاص بينما يكون أقل تشدداً بالنسبة للإضراب الذي يحدث بقع بمشروعات القطاع العام أو المرافق العامة^(٣) على أساس أن هذه المرافق تؤدي خدمات أساسية للجمهور وبالتالي يجب التخفيف عنها لأن الاستجابة لدعوى التعويض التي ترفع ضدها من شأنه أن يؤدي لانهايار ميزانيتها خاصة إذا كان الإضراب شاملاً لإقليم الدولة أو معظمه وكان الأمر يتعلق بخدمة أو سلعة أساسية كالكهرباء والمياه^(٤). وعلى أية حال فإنه يلزم في كافة الأحوال أن تتوافر في الإضراب شروط القوة القاهرة وهي :

الشرط الأول : عدم التوقع :

من أجل اعتبار الإضراب سبباً لإعفاء صاحب العمل من المسؤولية تجاه الغير المتعاقد معه باعتباره تطبيقاً للقوة القاهرة فإنه يجب أن يكون غير

(١) د/ السيد عيد نايل : قانون العمل - مرجع سابق - ص ٧٣٧ - ٧٣٨ د - د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٨٢٧ - ٨٢٨.

(٢) د/ السيد عيد نايل : مدى مشروعة الإضراب - مرجع سابق - ص ١٩٢.

(٣) راجع في ذلك د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٨٢٩ و ٨٤٠ وما بعدها.

(٤) د/ السيد عيد نايل : قانون العمل - مرجع سابق - ص ٧٤٢ وما بعدها.

(٥) ومن أشهر أحكام القضاء الفرنسي في هذا الصدد حكم محكمة باريس في ١٢/١٤/ ١٩٦٤ بشأن إضراب عمال شركة الكهرباء EDF في فرنسا مما أدى لقطع التيار عن المشتركين.

Paris, 14-12-1964: D. 1968, p. 279, note H. SINAY.

مستوقعا. فإذا كان الإضراب متوقعا فإن صاحب العمل يستطيع الاحتياط له وذلك عن طريق اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتجنب آثاره السيئة كمضاعفة الإنتاج خلال للفترة السابقة على بدئه أو تقديم الطلبات العاجلة على الطلبات غيرها الأخرى. ويجب التمييز بين كون الإضراب غير متوقع وكونه مفاجئا فقد يكون الإضراب متوقعا ولكنه يقع فجأة أي يكون مفاجئ. والواقع أنه من السادر أن يكون الإضراب غير متوقع لصاحب العمل وإن جاز أن يكون مفاجئا. ويرجع ذلك إلى أن الإضراب المهني عادة ما يسبقه تقديم مطالب مهنية لصاحب العمل ومحاولة مفاوضات بشأنها. فإذا لم يستجيب رب العمل لهذه المطالب فإنه يكون من المحتمل لجوء العمال للإضراب حتى يصلوا لهدفهم. كما أن بعض التشريعات ومنها قانون العمل الجديد في مصر تستلزم إخطار المنظمات النقابية لصاحب العمل ولجهة الإدارة بالإضراب قبل بدء تنفيذه بمدة معقولة (١٠ أيام)^(١).

و يفرض تساؤل آخر نفسه وهو يتعلق بالوقت الذي يجب أن نبحت فيه عن توافر شرط عدم التوقع فهل نبحت عند إبرام العقد أم عند نشوب الإضراب؟ ويجب بعض الفقه الفرنسي^(٢) بأنه يجب بحث ذلك لحظة إبرام العقد. فإذا أصبح الإضراب متوقعا أثناء مرحلة التنفيذ رغم أنه لم يكن متوقعا عند إبرام العقد فإنه يجب البحث في مسألة مدى إمكانية توقي آثاره بالنسبة لصاحب العمل من عدمه. ويستفاد من ذلك أن شرط عدم التوقع يتوافر عندما يكون الإضراب ليس متوقعا عند إبرام العقد الذي يربط صاحب العمل بعملائه المتعاقدين معه. وإذا كان المتعاقد مع صاحب العمل قد توقع حدوث الإضراب عند إبرام العقد فإن هذا يعد سببا لإعفاء صاحب العمل من المسؤولية لأن الإضراب عندئذ لا يعد راجعا لخطأ صاحب العمل.

(١) المادة ١٩٢ من قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٢) راجع د/السيد عبد نيل : مدى مشروعة الإضراب - مرجع سابق - ص ١٩٣.

الشرط الثاني : عدم قدرة صاحب العمل على تجنب الإضراب أو منع استمراره:

ويقصد بهذا الشرط ألا يكون في مقدور صاحب العمل منع وقوع الإضراب أو وقفه حال وقوعه. فإذا نجح صاحب العمل في إثبات ذلك فإن الإضراب يمثل في تلك الحالة قوة قاهرة مما يؤدي لإعفاء صاحب العمل من المسؤولية بفرض توافر الشروط الأخرى^(١). وإذا كان في استطاعة صاحب العمل منع وقوع الإضراب أو الحيلولة دون استمراره عن طريق إجابة المطالب المهنية المشروعة والممكنة للعمال فإن الإضراب في هذه الحالة لا يعتبر من قبيل القوة القاهرة وبالتالي لا يعد سبباً لإعفاء صاحب العمل من المسؤولية تجاه عملائه. ومن تطبيقات الإضراب التي لا يستطيع صاحب العمل تفادي حدوثها أو منع استمرارها الإضرابات السياسية وإضراب التضامن حيث لا يستطيع رب العمل إجابة مطالب العمال لأنها تكون موجهة للدولة أو لرب عمل آخر.

الشرط الثالث : الصفة الخارجية في الإضراب :

يقصد بالصفة الخارجية في الإضراب أنه لا يرجع إلى خطأ صاحب العمل أو لفعله^(٢). وعلى هذا فإنه إذا كان سبب حدوث الإضراب هو تعسف صاحب العمل أو إخلاله المستمر بالتزاماته فإنه لا يمثل عندئذ قوة قاهرة وبالتالي لا يعد سبباً لإعفاء صاحب العمل من المسؤولية تجاه عملائه المتعاقدين معه. وبجانب ما سبق فإنه يلزم أن يكون الإضراب خارجاً عن نشاط المشروع.

(١) د/ محمد عبد الخالق عمر : المرجع السابق - ص ٧٦٤.

(٢) د/ علي العريف : المرجع السابق - ص ٩٩١ - د/ السيد عبد نائل : مدى مشروعية الإضراب - مرجع سابق - ص ١٩٧ - د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٨٣٥.

والواقع أن الصفة الخارجية يصعب توفرها في أغلب صور الإضراب حيث أن القائمين به هم عمال المشروع وبالتالي فإنه حتى إذا لم يكن راجعاً لخطأ أو سلوك صاحب العمل فإنه يعد مرتبطاً بالمشروع وهو ما يعنى أن الإضراب يعد دائماً أمر داخلي في المنشأة^(١). ولعل هذا هو يبرر ما يقول به بعض للفقه بأن الإضراب لا يمكن أن يمثل قوة قاهرة لانتفاء صفة الخارجية فيه دائماً. على أن الراجع في الفقه هو أنه يمكن أن تتحقق الصفة الخارجية في الإضراب وبالتالي يصبح سبباً لإعفاء صاحب العمل من المسؤولية تجاه عملائه، كما في حالة الإضراب العام والشامل الذي لا يقتصر على منشأة واحدة^(٢).

الشرط الرابع : أن يؤدي الإضراب لاستحالة تنفيذ رب العمل لالتزاماته استحالة مطلقة :

لا يكفي أن يكون الإضراب غير متوقع وغير ممكن الدفع ولا يرجع لخطأ صاحب العمل بل يلزم أيضاً أن يترتب عليه استحالة تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته تجاه عملائه استحالة مطلقة. ولا يكفي عندئذ أن يؤدي الإضراب لجعل التزامات صاحب العمل مرهقة أو مستحيلة استحالة نسبية.

ويترتب عن ذلك ضرورة التمييز بين ما إذا كان الإضراب كلياً أو جزئياً؛ فالإضراب الجزئي يؤدي لصعوبة الوفاء بالتزامات صاحب العمل دون أن يجعلها مستحيلة. ويعنى هذا أن الاستحالة المطلقة لا تتوافر إلا عند الإضراب الكامل. ولا يعد الإضراب الكامل سبباً للإعفاء من المسؤولية إلا إذا كانت للالتزامات صاحب العمل تقوم على الاعتبار الشخصي فيه بمعنى أنه لا يمكن تنفيذها إلا بواسطة نظراً لصفات معينة به أدت إلى التعاقد معه.

(١) د/ السيد عيد نابل : قانون العمل - مرجع سابق - ص ٧٤٠ - د/ عبد الباسط عبد المحسن : المرجع السابق - ص ٨٣٥.

(٢) د/ محمد عبد الخالق عمر : المرجع السابق - ص ٧٦٥.

فإذا كانت للقرامات العامل لا تقوم على الاعتبار الشخصى فإن الاستحالة المطلقة لا تتحقق وبالتالي يلتزم صاحب العمل الانضمام هذه الحالة بالتعاقد مع منشأة أخرى لتأمين طلبات عملائه خلال فترة الإضراب أو بتعويض هؤلاء عن عدم التنفيذ^(١).

وواقع الحال أن استلزام استحالة تنفيذ القرامات صاحب العمل تجاه الغير مطلقاً يجعل من الصعب تحقق شروط الإعفاء من المسؤولية بسبب الإضراب. ولهذا فإننا نتفق مع بعض الفقه الفرنسي الذي يرى أنه يلزم التخفيف من شروط استحالة التنفيذ استحالة مطلقة بحيث يعفى صاحب العمل من القرامات بسبب الإضراب الكامل عن العمل في المنشأة. على أن هذا الإعفاء يجب ألا يلحق بالغير أضراراً جسيمة.

المبحث الثاني

الإغلاق

الإغلاق هو قيام صاحب العمل بوقف العمل بالمنشأة للضغط على العمال للاستجابة لمطالبه أو للتنازل عن مطالبهم^(٢). ولكي يكون الإغلاق وسيلة لإنهاء المنازعات الجماعية فإنه يجب أن يكون سبب قيام صاحب العمل به يرجع لمشكلة جماعية بينه وبين العمال وعندئذ يلجأ إليه صاحب العمل لحمل العمال على عدم اللجوء للإضراب أو للتنازل عن مطالبهم. وقد يكون الإغلاق شاملاً أي يقوم به جميع أصحاب الأعمال وقد يقوم به صاحب عمل واحد. كما أن الإغلاق قد يكون كلياً حيث يتم إغلاق كافة أقسام المنشأة وقد يكون جزئياً إذا تعلق ببعض الأقسام أو بقسم واحد.

(١) د/ السيد عيد نايل : قانون العمل - مرجع سابق - ص ٧٤١ - مدى مشروعة الإضراب - مرجع سابق - ص ١٩٨.

(٢) د/ إبراهيم النسوقي أبو الليل : المرجع السابق - ص ٩٦.

وإذا كان الإغلاق يستخدم أساساً للضغط على العمال فإن صاحب العمل قد يلجأ إليه كوسيلة للضغط على السلطات العامة عن طريق إثارة العمال ضدها حتى تستجيب هذه السلطات للمطالب أو للتسهيلات الائتمانية مثلا التي يطلبها صاحب العمل ليعيدهم إلى عملهم. على أن صاحب العمل قد لا يستطيع اللجوء للإغلاق في بعض الأحيان كوجود شرط بالاتفاقية الجماعية يمنعه من استخدام هذا الحق وعندئذ يترتب على مخالفة هذا الشرط مسئولية صاحب العمل.

المطلب الأول

مشروعية الإغلاق

سنعرض فيما يلي لموقف الفقه والتشريع من مشروعية الإغلاق:

الفرع الأول

موقف الفقه

انقسم الفقه في شأن مدى مشروعية الإغلاق بين مؤيد ومعارض وذلك كما يلي^(١):

الاتجاه الأول : يذهب أنصار هذا الاتجاه إلى أن الإغلاق هو عمل مشروع يحق لصاحب العمل استخدامه عند اللزوم شريطة عدم التعسف. ويؤيد هذا الفقه ما ذهب إليه على أساس أن المساواة بين العمال وصاحب العمل تقتضي الاعتراف لهذا الأخير بالحق في الإغلاق كما اعترفنا للعمال بحق الإضراب. وقد استند بعض أنصار هذا الاتجاه أيضاً إلى المبادئ العامة في الالتزامات لتأييد وجهة نظرهم : فإخلال أحد طرفي العقد الملزم للجانبين كعقد العمل بالتزاماته يعطى للطرف الآخر حق الامتناع عن تنفيذ التزامه المقابل.

(١) انظر في ذلك د/خالفي عبد اللطيف : المرجع السابق - ص ١٢٣ وما بعدها.

وعلى هذا فإذا امتنع العمال بإرادتهم عن أداء العمل كما في حالة الإضراب فإنه يحق لصاحب العمل عندئذ أن يمنعهم من العمل والامتناع عن دفع أجورهم ووسيلته لبلوغ هذا الهدف هي الإغلاق.

الاتجاه الثاني : على عكس الرأي السابق ذهب بعض الفقه إلى عدم مشروعية الإغلاق على أساس أن اللجوء إليه يعد خرقاً لأحكام عقد العمل الذي يربط صاحب العمل بالعمال خاصة بالنسبة لعلاقته بالعمال غير المضربين رغم أنهم لم يخلوا بالتزاماتهم تجاهه. ويضيف مؤيدو هذا الاتجاه أن استخدام العمال لحقهم في الإضراب لا ينهض مبرراً مشروعاً لاستخدام الإغلاق. ولا تعنى موافقة القضاء على وقف العمل في حالات معينة كالقوة القاهرة والإضراب غير المشروع أن الإغلاق قد أصبح حقاً عاماً ومشروعاً لصاحب العمل.

الاتجاه الثالث: وقد توسط اتجاهاً ثالثاً بين الاتجاهين السابقين حيث ذهب إلى أن عدم النص دستورياً على الإغلاق بشكل صريح لا يعنى عدم مشروعيته المطلقة. كما أنه لا يجوز الاستناد إلى مبررات أو ضرورات تسير للعمل بالمنشأة لتبرير الإغلاق والإقرار بمشروعيته بصفة عامة. ولا يمكن أيضاً الاستناد إلى عقد العمل كأساس لعدم المشروعية الكاملة للإغلاق، وبالتالي فإنه يجب البحث عن حل منطقي وعادل يعطى للقضاء إمكانية إيجاد التوازن بين طرفي علاقة العمل.

الاتجاه الرابع : وقد اتخذ بعض الفقه مذهباً آخر - يتفق مع التشريعات التي لم تنظم الإغلاق - مؤداه أن الإغلاق ليس حقاً كالإضراب لأن الحقوق لا تنشأ إلا بمقتضى القانون. ويضيف هذا الفقه أنه لا يمكن المقارنة بين الإضراب والإغلاق : فالأول هو حق معترف به دستورياً و يفترض اتفاق مجموعة من العمال على التوقف عن العمل وبالتالي فلا يكفي أن يقوم به عامل واحد في حين أنه يمكن أن يقوم رب عمل واحد بالإغلاق. ولا يصح

أيضاً للقول بأن الإغلاق وسيلة بيد أصحاب الأعمال للدفاع عن مصالحهم عند لجوء العمال للإضراب لأنه لا يتصور للدفاع ضد ممارسة حق دستوري. ويضاف إلى ذلك أن المشرع قد اعترف للعمال بحق الإضراب ليتمكنوا من مواجهة تعسف صاحب العمل في استخدام قوته الاقتصادية وسلطته التأديبية ضدهم. وينتهي أنصار هذا الرأي إلى عدم الاعتراف بمشروعية الإغلاق لأن ذلك لا يتلاءم مع الحماية المطلوبة للعمال ومع ضرورات تحقيق التوازن الاجتماعي والاقتصادي بين أطراف علاقة العمل.

الفرع الثاني

موقف المشرع

فيما يتعلق بموقف المشرع المصري فإنه قد أقر بحق الإغلاق أو التوقف عن العمل سواء في قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أو قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. وقد نظمت المواد من ١٩٦ إلى ٢٠١ من القانون الجديد أحكام حق الإغلاق.

المطلب الثاني

كيفية ممارسة حق الإغلاق

وفقاً للمادة ١٩٧ من قانون العمل الجديد فإنه يلزم لممارسة حق الإغلاق للحصول على موافقة اللجنة المختصة بذلك. ويجب أن يتضمن طلب الإغلاق أو التوقف المبررات التي يستند إليها صاحب العمل كما يلزم أن يشمل الطلب أيضاً على عدد العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم وفئاتهم. و يصدر قرار لجنة البت في طلبات الإغلاق خلال ٣٠ يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلبات إليها. ويجوز لصاحب الشأن أن يطعن على هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض. ويجب أن تضم كلا من اللجنتين ممثلاً

عن المنظمة النقابية العمالية المعنية برشحه الاتحاد العام لنقابات العمال كما يجب أن تضم أيضاً ممثلاً عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية.

ولتجنب عنصر المفاجأة للعمال فإن المادة ١٩٨ من ذات القانون قد ألزمت صاحب العمل بإخطارهم وكذا بإخطار المنظمة النقابية بالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها حتى يتسنى لهم الطعن في هذا القرار في الميعاد المحدد. ونحن نرى أنه يلزم أيضاً أن يخطرهم بصورة من الطلب الذي تقدم به إلى اللجنة المختصة بالفصل في طلبات التوقف أو الإغلاق حتى يمكنهم الدفاع عن أنفسهم وترتيب أوضاعهم في الوقت المناسب.

وفي حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم العمالة فإن السؤال الذي يطرح نفسه هو كيف يمكن اختيار العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم، هل يترك ذلك لمحضر إرادة صاحب العمل أم يجب وضع ضوابط لهذا الاختيار. وتجيب المادة ١٩٩ من قانون العمل الجديد على هذا التساؤل بنصها على أنه "في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن.

وفي جميع الأحوال يتعين أن تراعى تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال".

ونخلص من هذا النص إلى أن المشرع لم يدع الأمر كلياً بيد صاحب العمل بل وضع بعض الضوابط المنطقية الواجب مراعاتها والتي تمكن من

الرقابة على صاحب العمل لضمان عدم تعسفه. وتتلخص هذه الضوابط في ضرورة مراعاة جانب العمال الذين يتحملون أعباء عائلية ثقيلة أو بلغوا من السن ما لن يمكنهم من الحصول على فرصة عمل جديدة. كما أنه من المنطقي أيضاً أن يحتفظ صاحب العمل بالعمالة الماهرة لأن هذا يحقق صالح العمل. ويتم إعمال هذه للضوابط من خلال إطار أعم وأشمل وهو الموازنة بين مصالح العمال وصاحب العمل.

المطلب الثالث

أثر الإغلاق

إذا تم إتباع الإجراءات اللازمة لممارسة حق الإغلاق وصدر قرار اللجنة المختصة مؤيداً لجانب صاحب العمل فإن الإغلاق هنا يكون مشروعاً ويترتب عليه وقف عقد العمل إذا كان مؤقتاً وإنهاء بعض عقود العمل إذا كان الإجراء المتخذ هو تقليص حجم المنشأة. وفي حالة وقف العقد فلا يستحق العمال الأجر عن فترة التوقف وكل ما هنالك هو أن لهم حق العودة للعمل بعد انتهاء الإغلاق^(١).

وإذا لم يحترم صاحب العمل الضوابط والإجراءات المحددة قانوناً وقام بغلق المنشأة تصرفه هنا يكون غير مشروع. وفي هذه الحالة فإن للعمال الاختيار بين إنهاء عقودهم مع رب العمل أو الاحتفاظ بها مع التعويض. ولا شك أن التعويض العادل هنا هو حصولهم على ما يعادل أجورهم عن فترة التوقف بالإضافة إلى تعويضهم عن ما يكون قد لحقهم من أضرار مادية أو أدبية بسبب التوقف^(٢).

(١) د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل: المرجع السابق - ص ٩٧ - د/خلفي عبد اللطيف: المرجع السابق - ص ١٣١.
(٢) الإشارة السابقة.

وتقتضى المادة ٢٠١ من قانون العمل الجديد بأنه في الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية فإنه يجوز له بدلا من ذلك أن يقوم بتعديل شروط العقد بصفة مؤقتة أو يكلف العامل بعمل غير متفق عليه و لو كان يختلف مع عملة الأصلي كما أن لصاحب العمل أن يخفض أجر العامل بشرط ألا يقل الأجر الجديد عن الحد الأدنى للأجور. وللعامل أن يقبل هذا الوضع الجديد أو ينهى العقد ويكون هذا الإنهاء مشروعا ويستحق العامل عندئذ مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من سنوات الخدمة و أجر شهر ونصف عن كل سنة تريد على ذلك في حالة كون خدمته تزيد على ٥ سنوات.

اللاحق

ملحق (١)

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٩٨٤ لسنة ٢٠٠٣-١١-٢٩

بشأن تشكيل اللجان المحلية للبت في طلبات الإغلاق
واللجنة المركزية للتظلمات من قرارات هذه اللجان

رئيس مجلس الوزراء :

بعد الاطلاع على الدستور :

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ :

قـرـر

(المادة الأولى)

تشكل في نطاق كل محافظة لجنة للبت في طلبات أصحاب الأعمال
الذين يرغبون في إغلاق منشأتهم لمبررات اقتصادية أو تقليص حجمها أو
نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها. وذلك على الوجه التالي :

- ١- مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص رئيساً
 - ٢- ممثل فنى واقتصادى من الهيئة العامة للاستثمار
 - ٣- ممثل عن الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية.....
 - ٤- ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية ترشحه المنظمة
المعنية بنشاط المنشأة.....
 - ٥- ممثل عن منظمات العمال المعنية ترشحه الاتحاد العام
لنقابات عمال مصر .
 - ٦- مدير مكتب علاقات العمل المختص..... مقررأ
- ويدعى صاحب العمل أو من ينوبه لحضور الجلسة دون أن يكون له
حق التصويت.

واللجنة أخذ رأى الجهات الأمنية المختصة ومن ترى الاستعانة بهم من الخبراء.

(المادة الثانية)

على المنشآت قبل أن تتوقف العمل كلياً أو جزئياً وقبل أن تدخل أى تغيير على حجم المنشأة أو نشاطها بما يمس حجم العمالة أن تتقدم بطلب بذلك الى اللجنة المختصة المشكلة لهذا الغرض متضمناً أعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم.

وعلى اللجنة أن تعد تقريراً عن ظروف المنشأة وأسباب الطلب فى خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب.

(المادة الثالثة)

تجتمع اللجنة بمقر مديرية القوى العاملة المختصة ويكون الاجتماع صحيحاً بحضور ثلاثة أعضاء ويصدر قرارها بالأغلبية ويعتمد من المحافظ المختص.

(المادة الرابعة)

تصدر اللجنة قرارها خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه. ولصاحب الشأن أن يتظلم أمام اللجنة المركزية للتظلمات التى تشكل بوزارة القوى العاملة والهجرة، على النحو التالى :

١- رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة القوى العاملة والهجرة.. رئيساً

٢- خبير فنى واقتصادى من الهيئة العامة للاستثمار يختاره رئيس الهيئة .

٣- ممثل عن الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية يختاره رئيس الهيئة.

٤- مدير عام الإدارة العامة المختص بوزارة القوى العاملة والهجرة....

أعضاء

- ٥- مدير عام الإدارة العامة للشئون القانونية بوزارة القوى العاملة والهجرة.
- ٦- ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.....
- ٧- ممثل المنظمة العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .
- أعضاء {

ويدعى مقدم التظلم أو من ينوب عنه لحضور التظلم أو من ينوب عنه لحضور الجلسات دون أن يكون له حق التصويت.

(المادة الخامسة)

يترتب على قبول طلب التظلم وقف تنفيذ قرار لجنة البت المشار إليها.

(المادة السادسة)

يكون مقرر اللجنة من أعضاء الإدارة العامة المختصة بوزارة القوى العاملة والهجرة يختاره رئيس اللجنة.

(المادة السابعة)

تجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها خلال سعة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم التظلم ويكون الاجتماع صحيحاً إذا حضره خمسة أعضاء. ويتعين على اللجنة الانتهاء من نظر التظلم والبت فيه خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من تاريخ ورود الطلب إليها ويعتمد قرارها من وزير القوى العاملة والهجرة.

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ١١ ربيع الآخر سنة ١٤٢٤ هـ.

(الموافق ١١ يونيه سنة ٢٠٠٣م)

رئيس مجلس الوزراء

دكتور / عاطف عبيد

ملحق (٢)

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣

بشان تحديد المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية
التي يحظر فيها الإضراب عن العمل

رئيس مجلس الوزراء :

بعد الاطلاع على الدستور :

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ :

وبناء على ما عرضه وزير القوى العاملة والهجرة :

ق ر ر

(المادة الأولى)

يحظر الإضراب عن العمل أو الدعة إليه فى المنشآت الحيوية أو
الاستراتيجية التى يؤدى توقف العمل بها الى اضطراب فى الحياة اليومية
لجمهور المواطنين، أو الإخلال بالأمن القومى والخدمات الأساسية التى تقدم
للمواطنين، وتعتبر من قبيل هذه المنشآت ما يلى :

- منشآت الأمن القومى والإنتاج الحربى.
- المستشفيات والمراكز الطبية والصيديات.
- المخازن .
- وسائل النقل الجماعى للركاب (النقل البرى والبحرى والجوى) .
- وسائل نقل البضائع.

ملحق (٣)
وزارة القوى العاملة والهجرة
قرار رقم ١٢٤ لسنة ٢٠٠٣
بتحديد مستويات التفاوض الجماعى وموضوعاته
والاجراءات التى تتبع فى شأنه
الوقائع المصرية - العدد ١٨٨ فى ٢٠ أغسطس سنة ٢٠٠٣

وزير القوى العاملة والهجرة
بعد الاطلاع على أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
وعلى الاتفاقيات الدولية والعربية المصادق عليها من جمهورية مصر العربية.
وبعد الاتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال.

قـرـر (المادة الأولى)

تكون المفاوضات الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة، كما تكون على المستوى الإقليمى أو القومى، وذلك على النحو التالى:

(أ) على مستوى المنشأة : بين اللجنة النقابية بالمتنشة وممثلى النقابة العامة المعنية وصاحب العمل .

(ب) على مستوى المنشآت متعددة الفروع : بين ممثلين عن المركز الرئيسى يمثلون الشركة، والمنظمات النقابية العمالية المعنية.

(ج) على مستوى الصناعة : بين أصحاب الأعمال أو منظماتهم التى تشترك فى صناعة معينة وبين ممثلى النقابة العامة المعنية طبقا للتصنيف المهنى للنقابات.

(د) على المستوى الإقليمي : بين مجموعة ممثلى أصحاب العمل فى صناعة واحدة أو منظماتهم فى منطقة جغرافية محددة وبين النقابة العامة المعنية، وإذا تعددت الأنشطة طبقاً للتصنيف المهنى للنقابات يكون للتفاوض بين أصحاب العمل أو منظماتهم وممثلى الاتحاد لنقابات عمال مصر.

(هـ) على المستوى القومى بين الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال المعنية.

(المادة الثانية)

يتم للتفاوض على كل ما من شأنه تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام، والتعاون بين طرفى العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة، وتسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال، وعلى الأخص:

- تقرير مزايا أفضل للعمال.
- الخدمات الاجتماعية والثقافية والرياضية.
- الوقاية من الحوادث وحماية العمال من أمراض المهنة.
- تنظيم الخدمات الصحية والإسعافات الأولية الملائمة فى مجال العمل.
- الإجراءات الرضائية التى يتفق على اتباعها عند قيام نزاع جماعى.
- التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة والتدريب التحويلي.
- ساعات العمل وساعات العمل الإضافية.
- الإجازات مدفوعة الأجر .
- العلاوات والمنح والحوافز والبدلات.
- المكافآت المرتبطة بالإنتاج .

(المادة الثالثة)

يتم للتفاوض فى المنشآت التى تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل.

فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون للتفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة.

بالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق.

إذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية، جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الرفض، وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانوناً في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي.

(المادة الرابعة)

يحظر على صاحب العمل أثناء المفاوضة الجماعية اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض إلا في حالة الضرورة والاستعجال، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً.

(المادة الخامسة)

بدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة في اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والأوضاع التي أوجبها القانون في هذا الشأن، فإذا لم تسفر المفاوضة عن اتفاق كان لأي من الطرفين أن يلجأ إلى الإدارة المختصة بشئون المفاوضة واتفاقيات العمل الجماعية بوزارة القوى العاملة والهجرة أو مديريات القوى العاملة والهجرة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلى اتفاق.

(المادة السادسة)

إذا لم يتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء
المفاوضة، جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهما التقدم بطلب إلى وزارة
القوى العاملة والهجرة لاتخاذ إجراءات الوساطة.

(المادة السابعة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى
لتاريخ نشره.

تحريراً فى ٢٠٠٣/٧/١٤

وزير القوى العاملة والهجرة
أحمد أحمد العلوى

ملحق (٤)
وزارة القوى العاملة والهجرة
قرار رقم ١٢٧ لسنة ٢٠٠٣
فى شأن شروط القيد فى قائمة الوسطاء

وزير القوى العاملة والهجرة :
بعد الاطلاع على أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وعلى موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر،
وعلى موافقة منظمات أصحاب الأعمال.

قرر
(المادة الأولى)

- يشترط للمتقدمين للقيد فى قائمة الوسطاء الشروط التالية :
- ١- أن يكون محمود السيرة وحسن السمعة .
 - ٢- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بأى عقوبة مقيدة للحرية.
 - ٣- أن يكون ذا خبرة لا تقل عن عشر سنوات فى المجالات القانونية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو التأمينات بطاقة أنواعها.

(المادة الثانية)

تعد قائمة بالوسطاء بعد الإعلان عن إعدادها بوزارة القوى العاملة والهجرة ويحدد فى الإعلان شروط القيد ويتم اختيار الوسطاء للقيد فى القائمة المشار إليها من بين المتقدمين فى الإعلان، على أن يكون طلب القيد متضمناً بياناً وافياً عن حالة الطالب ومؤهلاته وخبراته.

(المادة الثالثة)

على كل من يدرج اسمه فى قائمة الوسطاء موافاة الإدارة المركزية المختصة بعلاقات العمل، وقبل إجراء المراجعة السنوية ببيان حالة مصحوباً

بالمستندات التى تفيد استمرار توافر الشروط المنصوص عليها فى المادة الأولى من هذا القرار.

(المادة الرابعة)

تخضع هذه القائمة للمراجعة كل ثلاث سنوات ويستبعد كل من يفقد شرطاً من الشروط المشار إليها بالمادة الأولى من هذا القرار.

(المادة الخامسة)

يجب أن تتوفر فى وسيط النزاع الذى يتم اختياره من قائمة الوسطاء

الآتى:

(أ) أن يكون ذى خبرة فى موضوع النزاع.

(ب) ألا يكون له مصلحة فى النزاع.

(ج) ألا يكون قد سبق اشتراكه بأى صورة فى بحث النزاع أو محاولة تسويته.

وتحدد الجهة الادارية المختصة بمناسبة كل نزاع، الجهة أو الجهات التى تتحمل نفقات الوساطة والمدة التى يتعين خلالها على الوسيط انتهاء مهمته بحد أقصى خمسة وأربعين يوماً.

(المادة السادسة)

يتم اختيار الوسيط ومباشرة مهامه وفقاً لأحكام المواد (من ١٧٣ الى ١٨١) من قانون العمل المشار إليه.

(المادة السابعة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى

لتاريخ نشره.

تحريراً فى ٢٠٠٣/٧/١٤

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

منتدى سور الأزبكية

WWW.BOOKS4ALL.NET